



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

มานะ ศรีวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์  
ของ  
มานะ ศรีวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
กรกฎาคม 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

JOB MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE AUTHORITIES  
OF SAKON NAKHON NATIONAL PARKS

By

MANA SEEWICHAI

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Public Administration Degree in Public Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ มานะ ศรีวิชัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาตรณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัจญญาศรณ สวัสดิ์ไธสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจ ใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก อาจารย์ประจำคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายพิเชษฐ์ สุขสบาย หัวหน้าอุทยาน แห่งชาติภูผายล นายวิมล อึ้งพรหมบัณฑิต หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูพาน ที่กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าอุทยานแห่งชาติ ผู้ช่วยหัวหน้าอุทยานแห่งชาติ และ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการ วิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนายเสน่ห์ ศรีวิชัย บิดา นางบุญชู ศรีวิชัย มารดา นางทิวารรณ ศรีวิชัย ภรรยาและเด็กหญิงทัตพิชา ศรีวิชัย ลูกสาว เป็นบุคคลสำคัญ ที่สุดที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

มานะ ศรีวิชัย

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	มานะ ศรีวิชัย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น
ปริญญา	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน  
และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร  
2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ  
ทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การ  
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Analysis Regression)

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร  
ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.2  
มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.4  
มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.4 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ  
คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.3  
และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน  
แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) ระดับปัจจัยค้ำจุน  
การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

( $\bar{X} = 4.26$ ) และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ )

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการ  
ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ (MF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 47.10 โดยความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งหน้าที่ (MF5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด ( $\beta = .329$ ) ส่วนปัจจัยค่าจูน  
(HF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 59.30 โดยค่าจ้างและผลตอบแทน (HF7) มีค่าสัมประสิทธิ์การ  
พยากรณ์มากที่สุด ( $\beta = .325$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุทยานแห่งชาติ

<b>TITLE</b>	Job Motivation Affecting Work Efficiency of the Authorities of Sakon Nakhon National Parks
<b>AUTHOR</b>	Mana Seewichai
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the levels of motivation factors, hygiene/maintenance factors, and work efficiency of the authorities of Sakon Nakhon National Parks, 2) to investigate the influences of motivation factors on work efficiency of the authorities of Sakon Nakhon National Parks, and 3) to explore and gain guidelines for improving the work efficiency of the authorities of Sakon Nakhon National Parks. The samples consisted of 245 authorities who worked for all 3 national parks located in Sakon Nakhon province. The instrument used for data collection was a questionnaire and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (SD), and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. Of all samples, 245 authorities from 3 Sakon Nakhon National Parks, most of them or 72.2% of these authorities were males; 48.6 % were between 31–40 years old; 62.4% were married; 51.4% were educated in the levels which were lower than Bachelor's degrees; 34.3% were employees; 45.3% earned monthly incomes from 5,001 to 10,000 baht; and 40.8% had been working at the national parks for 6 – 10 years, respectively.



2. Analyzing the data gained, it was found that the factors concerning the authorities' job motivation, as a whole, were at the highest level ( $\bar{X} = 4.31$ ). At the same time, the factors involving the authorities' hygiene/maintenance, as a whole, were also at the highest level ( $\bar{X} = 4.26$ ). In the same vein, work efficiency of Sakon Nakhon National Parks' authorities, as a whole, was at the highest level ( $\bar{X} = 4.24$ ) as well.

3. Adopting Multiple Regression Analysis to predict the influences of job motivation on work efficiency of Sakon Nakhon National Parks' authorities, it was found that all variables of the motivation factors (MF) could be used to correctly predict the authorities' work efficiency 47.10%. Of all factors, making progress on higher positions (MF5) gained highest correlation coefficient, or highest forecastability ( $\beta=.329$ ). Meanwhile, the variables of the maintenance or hygiene factors could altogether be used to correctly predict work efficiency of Sakon Nakhon National Parks' authorities 59.30%. Among these maintenance or hygiene factors, the pay or rewards (HF7) gained the highest correlation coefficient, or highest forecastability ( $\beta=.325$ ).

**Keywords:** Job motivation, work efficiency, national park

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน .....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของอุทยานแห่งชาติ ....	23
บริบทของอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร .....	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	123
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	137
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	137
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	140
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	143
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	143
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	145

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 148
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 148
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 149
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 150
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 181
	สรุปผลการวิจัย ..... 181
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 183
	ข้อเสนอแนะการวิจัย ..... 187
	บรรณานุกรม ..... 188
	ภาคผนวก ..... 201
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 202
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ ..... 212
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..... 214
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ ..... 229
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ..... 237
	ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 244

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ .....	21
2	ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ปัจจัยความสำเร็จ ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก .....	66
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	139
4	ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	150
5	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร โดยรวม .....	153
6	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน .....	154
7	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ .....	155
8	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ .....	156
9	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน .....	157
10	ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ .....	158
11	ระดับปัจจัยค่าจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร โดยรวม .....	159
12	ระดับปัจจัยค่าจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านนโยบายในการบริหาร .....	160
13	ระดับปัจจัยค่าจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการนิเทศงาน .....	161
14	ระดับปัจจัยค่าจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านภาวะการณ์ทำงาน .....	162

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน .....	163
16	ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	164
17	ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านตำแหน่งงาน .....	165
18	ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน .....	166
19	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร โดยรวม .....	167
20	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล .....	168
21	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการป้องกันและปราบปราม .....	170
22	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านงานวิชาการ .....	172
23	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ .....	173
24	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ .....	174
25	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร .....	176

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร .....	178
27	อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร .....	179
28	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .705 .....	238
29	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ .792 ....	241

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ .....	14
3 แผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการ .....	65

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตในเรื่องการลดลงของทรัพยากรป่าไม้ ทั้งพื้นที่และคุณภาพของทรัพยากรป่าไม้ พื้นที่ป่าไม้ของประเทศลดลงนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ซึ่งมีพื้นที่ป่าไม้ประมาณครึ่งหนึ่งของพื้นที่ทั้งหมด และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สาเหตุสำคัญในการสูญเสียพื้นที่ป่าไม้เกิดจากการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่า การลักลอบตัดไม้และไฟป่า นโยบายของรัฐ ความต้องการที่ดินในเชิงพาณิชย์ ความต้องการไม้เพื่อใช้สอยและอุตสาหกรรมป่าไม้ และการเพิ่มขึ้นของประชากรทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและที่ดินป่าไม้ (อิทธิพล ศรีเสาวลักษณ์ และคณะ, 2549, หน้า 2) ปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติและเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่าพื้นที่วิกฤติจำนวน 35 พื้นที่ทั่วประเทศ แบ่งเป็นอุทยานแห่งชาติ 17 แห่ง และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 18 แห่ง ซึ่งในแต่ละภาคต่างมีปัญหาที่ต่างกันออกไป ภาคเหนือพบการบุกรุกพื้นที่ป่า ลักลอบตัดไม้สักในรูปแบบขบวนการกองทัพนคร ภาคกลางพบปัญหาการโค่นถางป่าเพื่อทำการเกษตร ภาคใต้มีการบุกรุกทำลายป่าเพื่อปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าโดยการลักลอบทำไม้พะยุงเป็นจำนวนมาก ในบริเวณกลุ่มป่าพนมดงรัก ได้แก่ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าพนมดงรัก เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยศาลา เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยทับทัน-ห้วยสำราญ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติภูผายล อุทยานแห่งชาติภูพาน (หนังสือพิมพ์บ้านเมือง, 2554) ซึ่งอุทยานทั้งสองแห่งนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

อุทยานแห่งชาติมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศทั่วโลก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมาและความจำเป็นของการประกาศจัดตั้ง ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศนั้น สำหรับประเทศไทยอุทยานแห่งชาติ มีความหมายทั้งในเชิงการอนุรักษ์การท่องเที่ยว และการศึกษาวิจัย พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ได้กำหนดความหมายของอุทยานแห่งชาติว่าเป็นที่ดิน ซึ่งรวมทั้งพื้นที่ดินทั่วไป ภูเขา ห้วย หนอง คลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ เกาะ และที่ชายทะเลและหมายรวมถึงทะเลและพื้นที่ดินที่อยู่ใต้ทะเลภายใต้อธิปไตยของประเทศไทยที่ได้รับการกำหนดให้เป็น



อุทยานแห่งชาติ ลักษณะที่ดินดังกล่าว เป็นที่ที่มีสภาพธรรมชาติที่น่าสนใจและมิได้อยู่ในกรรมสิทธิ์หรือครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใด ซึ่งมีให้ทบวงการเมืองทั้งนี้ การกำหนดดังกล่าวก็เพื่อสงวนไว้ให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาและความรื่นรมย์ของประชาชนสืบไป (โครงการเร่งเสริมความยั่งยืนของระบบการจัดการพื้นที่คุ้มครอง (CATAPA), 2560) อุทยานแห่งชาติมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งรวมของสรรพสิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นกระบวนการและมีระบบที่นำไปสู่การผลิตและควบคุมตนเองตามธรรมชาติอันส่งผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญ ได้แก่ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร ศูนย์รวมของความหลากหลายทางชีวภาพ ช่วยควบคุมสภาพภูมิอากาศ บรรเทาความรุนแรงของอุทกภัย วาตภัย และความแห้งแล้ง และช่วยลดการพังทลายของดิน อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งกำเนิดของน้ำใช้สอยในครัวเรือน เกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพลังงาน เป็นแหล่งอาหารและวัสดุใช้สอยของชุมชนท้องถิ่น เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและนันทนาการ และเอื้อต่อการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องความหลากหลายของชนิดพันธุ์และสายพันธุ์กรรมที่ จะเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรรม การแพทย์ และอุตสาหกรรมในอนาคต อุทยานแห่งชาติ ยังมีศักยภาพสูงสำหรับใช้เป็นฐานในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและการบริการ ซึ่งจะเป็นที่มาของรายได้ของราษฎรในท้องถิ่นทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชนบท (สำนักงานอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, 2560) การจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยอุทยานแห่งชาติต้องทำหน้าที่อนุรักษ์สภาพพื้นที่ให้คงอยู่ตามธรรมชาติ ทั้งนี้รวมทั้งพืชพรรณและสัตว์ป่า ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติที่มีความหลากหลายทางพันธุกรรมของตนเอง การอนุรักษ์ธรรมชาติ จึงเป็นการอนุรักษ์ระบบนิเวศและความหลากหลายทางพันธุกรรมของสิ่งมีชีวิตไว้ด้วยอันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนทั้งในด้านการเกษตร การแพทย์ และปัจจัยในการดำรงชีวิตอีกนานัปการ เพื่อการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องด้วยอุทยานแห่งชาติ เป็นสถานที่ซึ่งมีทิวทัศน์สวยงามทั้งทิวเขา ทะเลสาบ ทุ่งหญ้า น้ำตก ฯลฯ จึงเหมาะสำหรับใช้ประโยชน์ในการท่องเที่ยว โดยเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและผ่อนคลายความเครียดจากชีวิตประจำวันของคนทั่วไป การท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติยังก่อให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ นำรายได้มาสู่ภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะราษฎรในท้องถิ่น และเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เนื่องจากอุทยานแห่งชาติ เหมาะสำหรับจัดเป็นพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติ หรือห้อง

ศึกษาทดลองธรรมชาติกลางแจ้งให้แก่นักศึกษาและนักวิทยาศาสตร์ได้เข้ามาค้นคว้าวิจัยอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะเดียวกันประชาชนก็สามารถเข้าไปศึกษาธรรมชาติโดยการทำกิจกรรม เช่น เดินป่า ดูนก ดูผีเสื้อ ฯลฯ ปัจจุบันอุทยานแห่งชาติยังได้จัดทำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติให้ประชาชนได้เดินเที่ยวชมและศึกษาธรรมชาติอย่างสะดวก อุทยานแห่งชาติตามระดับมาตรฐานสากล นอกจากจะมีคุณลักษณะดีเด่นในระดับชาติแล้วยังต้องดำเนินการบริหารจัดการโดยหน่วยงานของภาครัฐ และมีเจ้าหน้าที่เพียงพอแก่การคุ้มครอง ป้องกันพื้นที่อนุรักษ์ให้รอดพ้นจากการบุกรุกทำลาย (โครงการเร่งเสริมความยั่งยืนของระบบการจัดการพื้นที่คุ้มครอง (CATAPA), 2560)

จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พื้นที่เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ มีขนาดพื้นที่ 6,003,602 ไร่ (สกลนคร, 2561) ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สกลนครเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งภูเขาและป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีอุทยานที่สำคัญ คือ อุทยานแห่งชาติภูพาน อุทยานแห่งชาติภูผายล (ห้วยหวด) และอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก (สกลนคร, 2561) อุทยานแห่งชาติทั้งสามแห่งในจังหวัดสกลนครอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักอุทยานแห่งชาติ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญในการดำเนินการคุ้มครองรักษาทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้คงสภาพธรรมชาติเดิมมิให้ถูกทำลายหรือเปลี่ยนแปลงไป และดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่คุ้มครองรักษาไว้อำนวยประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่รัฐและประชาชนในด้านการศึกษาวิจัยและนันทนาการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และประสบปัญหาในการทำงานให้เป็นไปตามภารกิจ (ทิววรรณ บุญทวี, 2554, หน้า 2)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติงานด้านการป่าไม้ในเขตจังหวัดสกลนคร จึงสนใจจะศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้นเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นประโยชน์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

- ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในเขตจังหวัดสกลนครทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 628 (ข้อมูลมาจาก งานทะเบียนฝ่ายบุคคล กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2562) แยกเป็น

1.1.1 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติภูพาน 230 คน

1.1.2 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติภูผายล 216 คน

1.1.3 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก 182 คน

รวม 628 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน ได้จากการใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2545, หน้า 130) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

##### 2.1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.1.2 การยอมรับนับถือ

2.1.1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ

2.1.1.4 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

2.1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

##### 2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1.2.1 นโยบายในการบริหาร

2.1.2.2 การนิเทศงาน

2.1.2.3 ภาวะการณ์ทำงาน

2.1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.1.2.5 ความมั่นคงในการทำงาน

2.1.2.6 ตำแหน่งงาน

2.1.2.7 ค่าจ้างและผลตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ  
ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่

2.2.1 ด้านการป้องกันและปราบปราม

2.2.2 ด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการ

2.2.3 ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2.2.4 ด้านการบริการท่องเที่ยวและนันทนาการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในพื้นที่อุทยานแห่งชาติในเขตจังหวัดสกลนคร  
ประกอบด้วย อุทยานแห่งชาติภูพาน อุทยานแห่งชาติภูผายลและอุทยานแห่งชาติ  
ภูผาเหล็ก

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

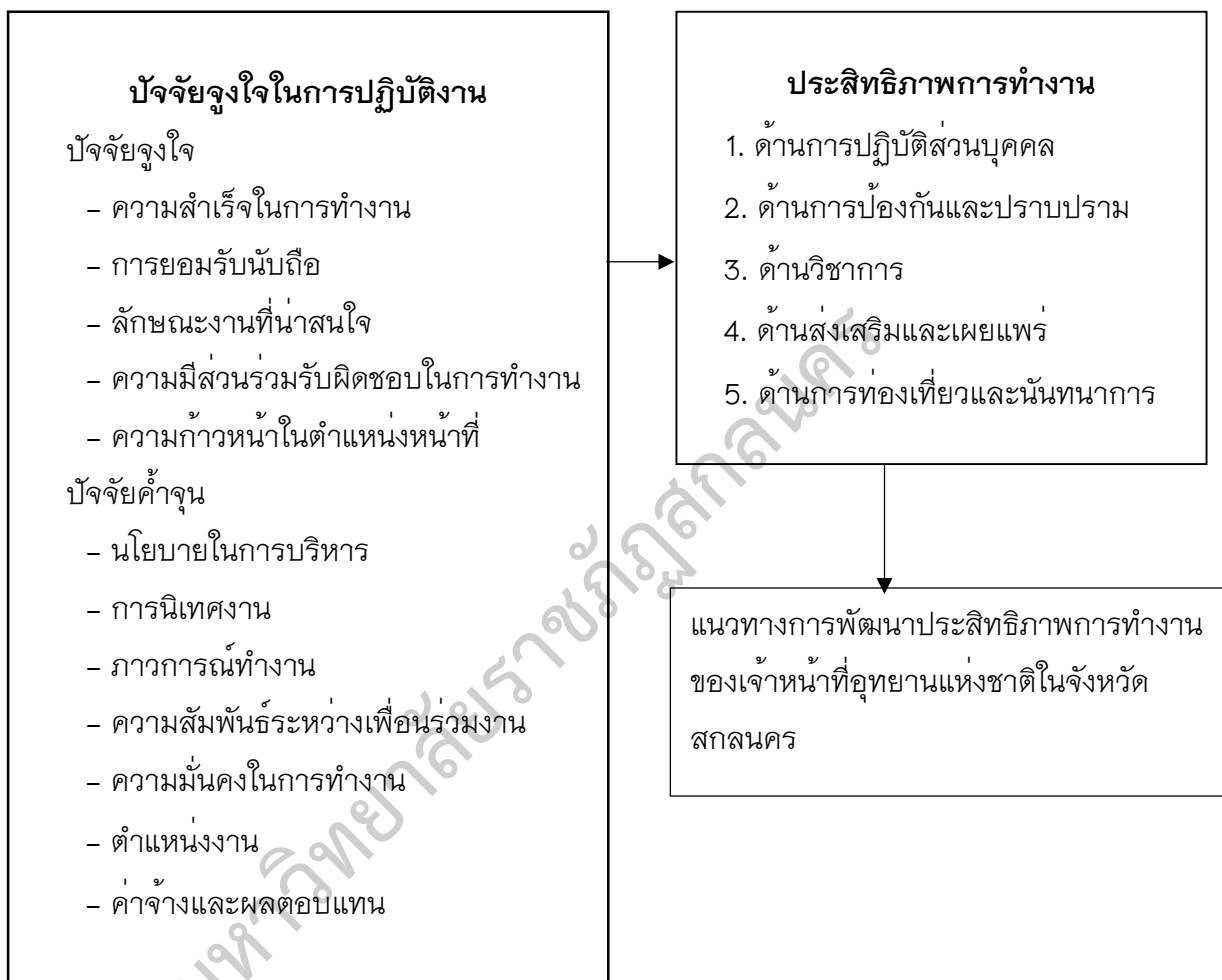
ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน เมษายน 2563 –  
มิถุนายน 2563

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ซึ่งได้นำมา กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ 4) ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) นโยบายในการบริหาร 2) การนิเทศงาน 3) ภาวะการณ์ทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ตำแหน่งงาน 7) ค่าจ้างและผลตอบแทน Herzberg ได้กล่าวว่า หากมีแรงจูงใจก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ปัจจัยความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) (สำนักงานอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, 2560, ออนไลน์) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล 2) ด้านการป้องกันและปราบปราม 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านส่งเสริมและเผยแพร่ 5) ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ดังภาพประกอบ 1

**ตัวแปรอิสระ**  
(Independent Variable)

**ตัวแปรตาม**  
(Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิตยาคมคัพทเจพา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคมคัพทเจพา ไว้ดังนี้

1. อุทยานแห่งชาติในเขตจังหวัดสกลนคร หมายถึง อุทยานแห่งชาติที่มีพื้นที่ครอบคลุมจังหวัดสกลนคร ได้แก่ อุทยานแห่งชาติภูพาน อุทยานแห่งชาติภูผายล และ อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก
2. เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ หมายถึง เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานประจำอุทยานแห่งชาติในเขตจังหวัดสกลนคร
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการ และพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย
  - 4.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี
  - 4.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
  - 4.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ หมายถึง สิ่งทีบุคคลากรมีความรู้สึกว่าการที่น่าสนใจ มีความพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำทหายความสามารถ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่



4.4 ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงาน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติของงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ตีประกอบด้วย

5.1 นโยบายในการบริหาร หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่ องค์กรมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง นโยบายมีความชัดเจน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม

5.2 การนิเทศงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ ขอบเขตหน้าที่ในการทำงานมีการระบุไว้ชัดเจน มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร

5.3 สภาพการณ์ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกดีต่อบุคลากร ต่องานที่ทำ และสภาพการณ์ของการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน จำนวนบุคลากรกับงานมีความเหมาะสมกัน สถานที่ทำงานมีลักษณะแวดล้อมชวนให้ทำงาน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม รู้สึกว่าองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด

5.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี พอใจในตำแหน่งที่องค์การกำหนดให้ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน รู้สึกภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงาน

5.7 ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การมีความเหมาะสม เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

6. ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และ อัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ทุกระดับภายในอุทยานแห่งชาติภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งอุทยานแห่งชาติระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือการประสพผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่อุทยานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ความขยันและตั้งใจในการทำงาน สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ในขณะปฏิบัติงาน และความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ

6.2 ด้านการป้องกันและปราบปราม หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม การลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตรับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสืบหาข่าวที่เกี่ยวกับการลักลอบบุกรุก ตัดไม้และล่าสัตว์ ดิตต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานรักษาความปลอดภัย

6.2.1 ด้านการป้องกัน หมายถึง การจัดให้มีการลาดตระเวนตรวจป่า โดยให้ความสำคัญกับราษฎรในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า เข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงานของด่านป่าไม้ ส่งเสริมโครงการและกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สร้างระบบเตือนภัยโดยการปฏิบัติงานด้านการข่าว และ เข้มงวดกวดขันการตรวจสอบไม้ นำเข้าจากต่างประเทศ

6.2.2 ด้านปราบปราม หมายถึง ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้สามารถตรวจสอบหลักฐานและสถานการณ์ได้รวดเร็วแม่นยำ สามารถใช้เป็น พยานหลักฐานทางคดีได้ และ จะต้องสนธิกำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้จากส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ป่า

ไม้ทองที่ ฝ่ายปกครอง ทหาร และตำรวจ เข้าดำเนินการโดยใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางสังคม

6.3 ด้านวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูล และจองบ้านพัก งานติดตามประมวผลผลและโครงการพิเศษ งานเพาะชำ งานบำรุงป่า งาน ป้องกันไฟฟ้า และงานพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์

6.4 ด้านส่งเสริมและเผยแพร่ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุม วิทยุสื่อสาร งานสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ระบบคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบโทรศัพท์สำนักงาน ตลอดจนดูแลรักษา จัดทำระบบการสำรวจ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูล สร้างระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ปรับปรุง ข้อมูลข่าวสารให้ สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรม/งานโครงการของอุทยานแห่งชาติทางสถานี วิทยุกระจายเสียง หมู่บ้านรอบแนวเขต ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.5 ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการจัด กิจกรรมค่ายและนันทนาการและสื่อความหมาย งานศูนย์บริการนักท่องเที่ยว งาน ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ งานบ้านพักและบริการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ความมุ่งหมายของในการวิจัยคือเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติทั้ง 3 แห่งในจังหวัด สกลนคร รวมถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนครและหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของอุทยานแห่งชาติ
3. บริบทของอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นพลังทำให้มนุษย์มีการกระทำไปใน ทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ฉะนั้นจึงต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบ 3 อย่าง และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการแรงขับและ เป้าหมาย (สุรพล ปานมณี, 2543, หน้า 15)

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ ทอสและคาร์โรลล์ (Tois and Carroll, 1982, p. 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการ กระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนด

แนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Dale S. Beach (1957, p. 148) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

Fred Luthans (1995 อ้างถึงใน ปรีคณา พิมพ์า, 2559, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจแล้วทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ  
ที่มา: ปรีคณา พิมพ์า (2559, หน้า 18)

1. ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจมีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อนก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อากาศที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิวกระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจ (INCENTIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ใต้ดื่ม น้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือ สิ่งจูงใจ

Guilford and Gray (1970 อ้างถึงใน พนตรี ศรีประทุม, 2550, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

Schermerhorn Hunt and Osborn (2003, p. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง

ซูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562, หน้า 163) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Gordon (2002 อ้างถึงใน สมบัติ บารมี, 2551, หน้า 13) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ พนักงานจะถูกจูงใจเพื่อเพิ่มความพยายามเป็นพิเศษ หรือเพิ่มความสามารถมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐาน หรือลักษณะเจาะจงของงานในระยะสั้น ลักษณะของการ จูงใจอาจเป็นการให้รางวัลพิเศษ ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทำอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีความท้าทายสูงและมีผลิตภาพที่ดี
2. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความท้าทายที่จะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
3. ทำอย่างไรจึงจะปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานที่มีผลิตภาพต่ำ
4. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
5. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของลูกค้ายเป็นหลัก

ผู้บริหารมักพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะพฤติกรรมการทำงานในแต่ละคนนั้นมาจากหลายปัจจัยบ่อยครั้งที่พนักงานมักเกิดความไม่พอใจและมีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ หลายประการ ผู้บริหารจึงมักต้องพยายามสร้างแรงจูงใจโดยการหาทางตอบสนองความต้องการที่หลากหลายนั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาว่าอะไรเป็น

สิ่งจูงใจที่เหมาะสมในการใช้สำหรับบำรุงขวัญและกำลังใจสำหรับการทำงานของพนักงาน และยังตอบสนองความต้องการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจให้ได้

Sallis and Sallis (1990, p. 307) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็นแรงจูงใจแล้ว ก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง แรงจูงใจนั้นคือแรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นความปรารถนาในด้านทรัพย์สินเงินทองที่มากขึ้น บ้าน รถยนต์ ที่ดีขึ้นใหญ่ขึ้น อำนาจ สถานะหรือการประสบความสำเร็จ หรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าเป้าหมาย คนทั่ว ๆ ไปมักกล่าวว่า จะมีแรงจูงใจหรือมีความกระตือรือร้นและพลังอย่างเต็มเปี่ยมเมื่อสามารถมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย นั้นหมายถึง บุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับขู่เข็ญหรือมีสิ่งล่อใจ

ภุมรินทร์ ทวีศรี (2552 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ, 2554, หน้า 21)

อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานอยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขา เพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้หากองค์การมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วย บุคคลจะมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล มักจะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work motivation) คือสิ่งเดียวกัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด คือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของ วัตถุประสงค์ (Attitude object) เป็นเป้า ส่วนแรงจูงใจมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้า แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการ คือ (McCormick & Ligen, 1980 อ้างถึงใน นลพรธน์ บุญฤทธิ์, 2554, หน้า 21) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ และถือว่าบุคคลจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่ชอบไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

### ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้ข้อสมมติฐานในเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งหมายถึงว่าแต่ละคนจะจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจอันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจนั้นอย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหา



ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ

ผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สภาพภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการจูงใจให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร

ทฤษฎีความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ญัตถุลา กริทธิธัญ, 2550) สำหรับทฤษฎีความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ ได้เสนอความต้องการด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งก็คือความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal development or self-actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่สูงถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำเกิดในลักษณะเสร็จสมบูรณ์แล้วถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้

จากทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และจำเป็นที่สุดสำหรับชีวิต ร่างกายของมนุษย์ได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำดื่ม อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การตอบสนองความต้องการขั้นนี้ของมนุษย์ส่วนมากใช้เงินเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน เพื่อนำเงินไปแสวงหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ เหล่านี้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตราย ต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิต เช่น อุบัติเหตุ ภาวะการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความต้องการถึงความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงานด้วย ความมั่นคงนี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานขององค์การ เพราะถ้าหากคนในองค์การทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัย มีความหวาดระแวงในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเกิดด้วยสาเหตุใด ๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ การปลดออก ไล่ออก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในทั้งสองขั้นข้างต้นแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการด้านสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่เป็นการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนและได้รับความรักจากบุคคลอื่น ๆ สำหรับในองค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ โดยให้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การให้ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์การและกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ความต้องการถูกยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด (Self – actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุด ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จนี้ มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียง หรือเป็นนักร้องระดับโลก เป็นต้น

ตาราง 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศ การขับถ่าย	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ เงินสงเคราะห์ ความมั่นคงของงาน
2. ความต้องการความปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	เงื่อนไขของหน่วยงานใน การรักษาความปลอดภัย การประกันภัย ประกันชีวิต
3. ความต้องการด้านสังคม	กลุ่ม พวกพ้อง ครอบครัว มีส่วนร่วมในสังคม ความรัก การเอาใจใส่	สัมพันธภาพที่ดีใน หน่วยงาน การทำงานเป็น ทีม โมติเวชันของผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม	สถานะในสังคม การยก ย่องชมเชย	ตำแหน่งงาน การยอมรับ จากสังคม ผลสัมฤทธิ์ใน งาน โลรางวัล คำชมเชย การได้เป็นพนักงานดีเด่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิด สร้างสรรค์	กิจกรรมฝึกอบรม งานที่ท้าทาย งานที่ตัดสินใจเองได้ งานที่รับผิดชอบเอง

ที่มา: นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 23-24)

จากตารางจะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับชั้น นำไปสู่การทำงานเพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด โดยมีลำดับชั้นตามความสำคัญจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แสดงว่าความต้องการในระดับต่ำจะมีความสำคัญต่อบุคคลน้อยลง ด้วยเหตุนี้เพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ให้แก่คนในองค์กร จึงต้องหาวิธีการเครื่องมือจูงใจมาตอบสนองของความต้องการที่ต่างกัันในแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวความคิดของ อัลเดอเฟอ์ (Alderfer)

ในทฤษฎีจูงใจอีอาร์จี (ERG) ทฤษฎีจูงใจอีอาร์จี ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ ซึ่งความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับที่ต่ำ และความต้องการในระดับที่สูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) ประกอบด้วยความต้องการทางทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกาย และการต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need (R)) ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยการต้องการความปลอดภัย และความต้องการ การยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

อัลเดอเฟอ์ พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับความพอใจ (ความต้องการด้านความผูกพัน) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต)

อัลเดอเฟอ์ ยังได้ขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลจะมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองของความต้องการของตนโดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction–progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้ากับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองของความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงกันข้าม หลักของการถดถอย–ความตึงเครียด (Frustration–regression principle) เพื่ออธิบายว่าเมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองของความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองของความต้องการและ

เปลี่ยนไปใช้ความพยายามในระดับที่ต่ำกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ระบุไว้ว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นไปและต่ำลงของระดับความต้องการ ขึ้นกับว่าเขาสามารถสนองความต้องการในระดับต่ำลงมา หรือความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้หรือไม่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิญโญ, ขวลิต ประภวานนท์, ลัทธிகาล ศิริวรรณ และจิรศักดิ์ จิยะจันทน์, 2539, หน้า 372-373)

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของอุทยานแห่งชาติ

### ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าพิจารณาจากแนวคิดทางทฤษฎีต่างๆ มักจะพูดถึงการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณินบัติ รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 9) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

Peterson & Plowman (1953, p. 443) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและการให้ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competency and Capability) ในการผลิตและการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ก็เพื่อที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อมูลผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

ดังนั้นคำว่าประสิทธิภาพด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต โคมทอง ถานอาตนา (2548 อ้างถึงใน กรกช ชิววงศ์คำ, 2559, หน้า 11) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการ บริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับ การที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ ประชาชน

Simon (1960, pp. 180–181) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิง ธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของ ภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็น สมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึง พอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

สมบูรณ์ สอนประภา (2537, หน้า 172) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction; & Benefit

Produced) ต่อมา Simon (สมบูรณ์ สอนประภา, 2537, หน้า 173) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไวคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ซุบ กาญจนประการ (2502, หน้า 4) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไวคล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้บริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชัย (2510, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพแตกต่างจากนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือ ประสิทธิภาพ หมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้า (Input) หรือความพึงพอใจแต่อย่างใด

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546, หน้า 27) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 114) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า หมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมคำว่าความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

อุทัย หิรัญโต (2525, หน้า 120-123) ได้กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ



คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540, หน้า 141) ระบุว่า ประสิทธิภาพในการผลิตหรือ ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออก (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวด คือ

1) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

2) ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหารส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยี หรือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการนั้น ๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตนและของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

กันตยา เพิ่มผล (2541 อ้างถึงใน สวัสดิการ สโมสรร, 2558, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและ

ทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์การเกิดความสุขในที่สุดซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การนั้นกำหนดก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

โพบูลย์ ตั้งใจ (2554 อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 10)

อธิบายว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

WoodCock (1989 อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมงานทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้นอาจกล่าวได้ว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ 2 แง่มุม แง่มุมที่หนึ่ง คือ เมื่อมองในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับ หากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อย และระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น แต่ถ้ามองในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ ในเชิงของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

#### **องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน**

Vroom and Deci (1997 อ้างถึงใน นลพรธน์ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 12) ได้ทำการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556, หน้า 10) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

#### **แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน**

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและ

วิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใด การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่า คนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน ฉะนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

Steers (n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550, หน้า 54) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจ เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และ บุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2549 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553, หน้า 7) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจการพิจารณาจุดแข็ง และจุดอ่อนในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff)

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการขององค์กรที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรเป็นจำนวนมากได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่วไปจะมีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ (วิทยาลัยการอาชีพ กาญจนบุรี, 2558, ออนไลน์)

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อจะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการขององค์กรและความเป็นไปได้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้ คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษารหัสหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบวัดพฤติกรรมและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามลำดับ ความสำคัญ ประกอบด้วยงานกำหนดเป้าหมาย ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน กำหนดทางเลือก จัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนขั้นตอนวิธีการทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยงานจัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กัน หาวิธีการทำงาน เอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน จัดระบบการทำงานทั้งสายงานการผลิต และการบริการ กำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนวิธีการทำงานให้ชัดเจน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocation resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ประกอบด้วยงานกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน จัดสรรทรัพยากรที่มีคุณภาพให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายบุคลากรให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ การประสานงานมีประสานการปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรให้ดำเนินการไปด้วยกันด้วยความราบรื่น ปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละช่วง สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของแต่ละฝ่ายภายในองค์กร เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม บรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดมีการแต่งตั้งบุคลากรแต่ละฝ่าย กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์การทำงานให้มีความชัดเจน กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรืออัตราความเร็วในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติและชี้แจงกระบวนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน (วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี, 2558, ออนไลน์)

โครงสร้าง เป็นการจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงาน การทำงานมีการกำหนดมาตรฐาน มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนและใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2558, ออนไลน์)

ระบบ ต้องมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีการสับสนวุ่นวายในการทำงาน



แบบ เป็นแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรม หรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

บุคลากร องค์กรต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสามารถ เป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตรงตามงานที่ปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น มีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ และมีความสามารถในการปรับตัว

ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

สมเกียรติ แก้วหอม (2555 อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 16) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้
  - 1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์
  - 1.2 Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
  - 1.3 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครจิตติพงศ์ (2556, หน้า 87-89) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์ คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

### 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง กระบวนการขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Katz, Danial and Robert L. Kahn (1978, p. 232) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์การในลักษณะเปิด (Open system) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 17) ได้เสนอตัวแบบ จำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์การในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open system) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปแบบสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้นมีความซับซ้อนต่ำ (Low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน นลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 17) ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility consequences) จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

#### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน**

ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรย่อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 77-78) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ เชวชนปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร

2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่มากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน

3. ด้านการจัดการ คือความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

สมใจ ลักษณะ (2544, หน้า 10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวการปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์การ การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

วรจิตร หนองแก (2540, หน้า 12) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด

1.3 ความชำนาญของบุคลากร

ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสม

ประสบการณ์

2. ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจสูงในการทำงานจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และมีการมอบหมายงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ (สมใจ ลักษณะ, 2544, หน้า 73-76) คือ

### 1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทนได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษา อบรมสัมมนาให้ได้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงาน

ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

### 2. การจูงใจด้วยงาน

หลักที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ การให้พนักงานความจำเจ และจะเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

### 3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคคลให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบายทิศทาง แนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินผลงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นที่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 12) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ในหลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลี่ยนไว้เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2529, หน้า 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ หมายถึง ระบบขององค์การที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ หมายถึง แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร หมายถึง ผู้รวมองค์การ
6. ความสามารถ หมายถึง ความสามารถของคนในองค์การ
7. ค่านิยม หมายถึง ค่านิยมรวมของคนในองค์การ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1979) คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ 4) ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้า



ในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 1) นโยบายในการบริหาร 2) การนิเทศงาน 3) ภาวะการณ์ทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ตำแหน่งงาน 7) ค่าจ้างและผลตอบแทน ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรย่อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น ปัจจัยที่เกิดจากเนื้องาน โครงสร้างองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน รวมไปถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หากได้รับแรงจูงใจที่ดีก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดีตามไปด้วย

### อุทยานแห่งชาติ

อุทยานแห่งชาติมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อมสังคมและเศรษฐกิจ **ด้านสิ่งแวดล้อม** อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งรวมของสรรพสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นกระบวนการและมีระบบที่นำไปสู่การผลิตและควบคุมตนเองตามธรรมชาติอันส่งผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญ ได้แก่ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร ศูนย์รวมของความหลากหลายทางชีวภาพ ช่วยควบคุมสภาพภูมิอากาศ บรรเทาความรุนแรงของอุทกภัย วาตภัย และความแห้งแล้ง และช่วยลดการพังทลายของดิน **ด้านสังคม** จากบทบาทด้านสิ่งแวดล้อมดังกล่าว อุทยานแห่งชาติจึงมีความสำคัญต่อสังคมนันทนาการ เป็นแหล่งกำเนิดของน้ำใช้สอยในครัวเรือน เกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพลังงาน เป็นแหล่งอาหารและวัสดุใช้สอยของชุมชนท้องถิ่น เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและนันทนาการ และเอื้อต่อการค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องความหลากหลายของชนิดพันธุ์และสายพันธุ์กรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรรม การแพทย์ และอุตสาหกรรมในอนาคต และ**ด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากอุทยานแห่งชาติมีคุณค่าด้านความงามและความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย จึงมีศักยภาพสูงสำหรับใช้เป็นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและการบริการ ซึ่งจะเป็นที่มาของรายได้ของราษฎรในท้องถิ่น ทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชนบท รวมทั้งเกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจต่อชุมชนท้องถิ่นและในระดับชาติ การท่องเที่ยวยังช่วยให้เงินตราจากต่างประเทศไหลเข้าสู่ประเทศ กระตุ้นให้เกิดอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ การจ้างงานและกระจายรายได้แก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์อุทยานแห่งชาติตั้งแต่มีการประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นอุทยานแห่งชาติแห่งแรกเมื่อปี 2505 จนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีอุทยานแห่งชาติ

จำนวนทั้งสิ้น 154 แห่ง (ประกาศจัดตั้งตามกฎหมายแล้ว 130 แห่ง และอยู่ระหว่างเตรียมประกาศจัดตั้งอีก 24 แห่ง) ในจำนวนนี้เป็นอุทยานแห่งชาติทางบก 128 แห่ง และอุทยานแห่งชาติทางทะเล 26 แห่ง เนื้อที่อุทยานแห่งชาติรวมทั้งสิ้น 44.55 ล้านไร่ หรือร้อยละ 13.89 ของเนื้อที่ประเทศ โดยกระจายอยู่ในทุกภูมิภาค และครอบคลุมเขตนิเวศหรือเขตชีวภาพทั้ง 6 เขต รวมทั้งระบบนิเวศธรรมชาติทั้งหมดที่ปรากฏในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ

อุทยานแห่งชาติเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ ที่ประกอบด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่มีความหลากหลายโดดเด่น สวยงาม และหายาก เช่น ทัศนียภาพแห่งขุนเขา ท้องทุ่ง เกาะแก่ง ชายหาด ท้องทะเล แนวปะการัง ถ้ำ น้ำตก หุบเหว หรือหินผาที่มีลักษณะแปลกตา อันเกิดจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือมีพืช สัตว์ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ จึงเป็นสถานที่ที่พิเศษสุดสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจและเป็นแหล่งความรู้ทางการศึกษาด้วย

วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ มีอยู่ 3 ประการ คือ 1) เพื่อคุ้มครองและบำรุงรักษาระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ 2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยและการศึกษาหาความรู้ และ 3) เพื่อจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและนันทนาการสำหรับประชาชนทั่วไป โดยมีเครื่องมือในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504

### ข้อมูลพื้นฐานอุทยานแห่งชาติ

#### 1. ความหมายของอุทยานแห่งชาติ

อุทยานแห่งชาติมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศทั่วโลก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมาและความจำเป็นของการประกาศจัดตั้ง ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศนั้น สำหรับประเทศไทยอุทยานแห่งชาติ มีความหมายทั้งในเชิงการอนุรักษ์การท่องเที่ยว และการศึกษาวิจัย

พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ได้กำหนดความหมายของอุทยานแห่งชาติ ไว้ดังนี้

“ที่ดิน ซึ่งรวมทั้งพื้นที่ดินทั่วไป ภูเขา ห้วย หนอง คลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ เกาะและที่ชายทะเล และหมายรวมถึงทะเลและพื้นที่ดินที่อยู่ใต้ทะเล ภายใต้อธิปไตยของประเทศไทยที่ได้รับการกำหนดให้เป็นอุทยานแห่งชาติ ลักษณะที่ดินดังกล่าว เป็นที่ที่มีสภาพธรรมชาติที่น่าสนใจและมีได้อยู่ในกรรมสิทธิ์หรือ

ครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใด ซึ่งมีใช้ทบวงการเมืองทั้งนี้ การกำหนดดังกล่าวก็เพื่อสงวนไว้ให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาและความรื่นรมย์ของประชาชนสืบไป”

อุทยานแห่งชาติในประเทศไทยทุกแห่ง มีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 10 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นไปตามหลักสากลของการจัดการอุทยานแห่งชาติ

## 2. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ มีดังนี้

### 2.1 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

อุทยานแห่งชาติ ต้องทำหน้าที่ อนุรักษ์สภาพพื้นที่ให้คงอยู่ตามธรรมชาติ ทั้งนี้รวมทั้งพืชพรรณและสัตว์ป่า ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติที่มีความหลากหลายทางพันธุกรรมของตนเอง การอนุรักษ์ธรรมชาติจึงเป็นการอนุรักษ์ระบบนิเวศและความหลากหลายทางพันธุกรรมของสิ่งมีชีวิตไว้ด้วยอันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนทั้งในด้านการเกษตร การแพทย์ และปัจจัยในการดำรงชีวิตอีกนานัปการ

### 2.2 การท่องเที่ยว พักผ่อนหย่อนใจ

อุทยานแห่งชาติ เป็นสถานที่ซึ่งมีทิวทัศน์สวยงามทั้งทิวเขา ทะเลสาบ ทุ่งหญ้า น้ำตก ฯลฯ จึงเหมาะสำหรับใช้ประโยชน์ในการท่องเที่ยว โดยเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและ ผ่อนคลายความเครียดจากชีวิตประจำวันของคนทั่วไป การท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติยังก่อให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการ นำรายได้มาสู่ภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะราษฎรในท้องถิ่น

### 2.3 การศึกษา ค้นคว้าวิจัย

อุทยานแห่งชาติ เหมาะสำหรับจัดเป็นพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติ หรือห้องศึกษาทดลองธรรมชาติกลางแจ้งให้แก่ นักศึกษาและนักวิทยาศาสตร์ได้เข้ามาค้นคว้าวิจัยอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะเดียวกันประชาชนก็สามารถเข้าไปศึกษาธรรมชาติโดยการทำกิจกรรม เช่น เดินป่า คุนุก คุผีเสื้อ ฯลฯ

ปัจจุบันอุทยานแห่งชาติ ยังได้จัดทำเส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติให้ประชาชนได้เดินเที่ยวชมและศึกษาธรรมชาติอย่างสะดวก อุทยานแห่งชาติตามระดับมาตรฐานสากล นอกจากจะมีคุณลักษณะดีเด่นในระดับชาติแล้ว ยังต้องดำเนินการบริหารและจัดการโดยหน่วยงานของภาครัฐ และมีเจ้าหน้าที่เพียงพอแก่การคุ้มครอง ปกป้องพื้นที่อนุรักษ์ให้รอดพ้นจากการบุกรุกทำลาย

### 3. จำนวนอุทยานแห่งชาติในปัจจุบัน

ปัจจุบันมีอุทยานแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น จำนวน 154 แห่ง แบ่งเป็น

3.1 อุทยานแห่งชาติที่ได้รับการประกาศจัดตั้งแล้ว จำนวน 130 แห่ง

3.2 อุทยานแห่งชาติเตรียมการประกาศจัดตั้ง จำนวน 24 แห่ง

### 4. สถานการณ์การจัดการอุทยานแห่งชาติ

ทศวรรษต่อไปในการจัดการอุทยานแห่งชาติจะเข้าสู่ทศวรรษที่ 6 ซึ่งจะต้องก้าวสู่ความเป็นสากลและยกระดับพื้นที่คุ้มครองให้ได้มาตรฐานโลก โดยเฉพาะการดำเนินการตามพันธกรณีตามอนุสัญญาต่าง ๆ ที่เป็นข้อตกลงที่สำคัญ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ อนุสัญญาคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สำหรับอนุสัญญาความหลากหลายทางชีวภาพมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของอุทยานแห่งชาติและพื้นที่คุ้มครองอื่น ๆ ซึ่งเน้นขับเคลื่อนการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพให้โดดเด่นชัดเจนมากยิ่งขึ้นในประเด็นหลัก ๆ 4 ประเด็น ดังนี้

1. การเชื่อมโยงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ กับการจัดการพื้นที่และความหลากหลายทางชีวภาพ โดยการอนุรักษ์ให้เกิดประโยชน์กับมิติการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น เรื่องความมั่นคงทางอาหารการลดความยากจน
2. การจัดการให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนตลอดไป
3. การปกป้องรักษาระบบนิเวศและพันธุกรรมที่สำคัญ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตวัตถุดิบธรรมชาติ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมูลค่าในการทำธุรกิจ
4. การเข้าถึงและการแจกกระจายประโยชน์ที่เกิดจากทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันและในการที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์กับทุกฝ่ายและให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่คุ้มครองถือเป็นทุนทางธรรมชาติ (Natural Capital) เนื่องจากเป็นแหล่งต้นทางของระบบนิเวศ (Ecosystem Services) ความมั่นคงในชีวิต ช่วยป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวและนันทนาการแหล่งพันธุกรรมที่สำคัญ บทบาทในการกักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และความมั่นคงทางอาหาร เป็นต้น จะทำให้ภาคีต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่คุ้มครองเพราะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ช่วยไม่ให้เกิดความสูญเสียในอนาคต โดยเฉพาะการสร้างกลไกการเงินที่ยั่งยืน (Sustainable Financing) เช่น ระบบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่คุ้มครอง การจ่ายค่าตอบแทนคุณระบบนิเวศเศรษฐกิจระบบนิเวศความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้ง

การเพิ่มศักยภาพในการจัดการพื้นที่คุ้มครอง เช่น อัตรากำลัง การสร้างองค์ความรู้ การแสวงหาการเงิน การจัดการพื้นที่แบบ Landscape management เป็นต้น

ในอนาคตการจัดการพื้นที่คุ้มครองไม่เพียงแต่การจัดการเรื่องการท่องเที่ยวยังต้องเน้นการอนุรักษ์ระบบนิเวศดั้งเดิมและการบริการทางระบบนิเวศ และต้องให้ความสำคัญต่อนโยบายของรัฐที่เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีความเพียงพอและรักษาสมดุลระบบนิเวศดั้งเดิมเพื่อให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกและภัยธรรมชาติได้ นอกจากนี้การนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการจัดการอุทยานแห่งชาติ มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานอุทยานแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นระบบการลาดตระเวนแผนใหม่ ที่รวมเอางานดูแลรักษาทรัพยากรและงานวิจัยเข้ามาไว้ด้วยกัน การใช้อากาศยานไร้คนขับในการตรวจติดตามสภาพทรัพยากรป่าไม้ การใช้มาตรการทางเศรษฐศาสตร์ การท่องเที่ยวสีเขียว ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็เพื่อมุ่งเน้นการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพให้มีความยั่งยืนคงความอุดมสมบูรณ์ต่อไปนั่นเอง

#### **ความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ นโยบาย และยุทธศาสตร์ชาติ**

จากการทบทวนนโยบายและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในช่วง 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2560-2564) แผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านสิ่งแวดล้อมของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะในการป้องกันการเสื่อมโทรมหรือการสูญสิ้นของทรัพยากรธรรมชาติ ให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตเกิดความสมดุลในการพัฒนา และเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน และสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน และการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและจะยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแผนปฏิบัติการ 4 ปี

### 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวางหลักการพื้นฐานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ของรัฐ การดำเนินการให้ประชาชนมีส่วนร่วมรวมถึงการให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วม การเปิดเผยข้อมูล และสิทธิของบุคคลและชุมชน โดยมีเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จะมีผลกระทบกับสิทธิเสรีภาพของบุคคล การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และกฎหมายระดับพระราชบัญญัติฉบับอื่น ๆ ในอนาคต

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 43 บัญญัติไว้ว่า....

#### มาตรา 43 บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ

1. อนุรักษ์ฟื้นฟูหรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ
2. จัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ
3. เข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรืองดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน และได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นโดยให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ
4. จัดให้มีระบบสวัสดิการของชุมชน สิทธิของบุคคลและชุมชนตามวรรคหนึ่งหมายความว่ารวมถึงสิทธิที่จะร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐในการดำเนินการดังกล่าวด้วย

นอกจากสิทธิประชาชนจะมีในมาตรา 43 แล้ว รัฐธรรมนูญฉบับนี้ ยังกำหนดหน้าที่ของรัฐในประเด็นที่เกี่ยวข้องเอาไว้ในมาตรา 57-58 กำหนดให้รัฐอนุรักษ์คุ้มครอง ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ โดยให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ให้

รัฐต้องทำรายงานผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (EIA, HIA) และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อนดำเนินโครงการต่าง ๆ ฯลฯ

#### มาตรา 57 รัฐต้อง

1. อนุรักษ์ ป่าไม้ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย
2. อนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ป่าไม้บริหารจัดการ และใช้หรือจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ ให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยต้องให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการ และได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติ

**มาตรา 58** การดำเนินการใดของรัฐหรือที่รัฐจะอนุญาตให้ผู้ใดดำเนินการ ถ้าการนั้นอาจมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพ อนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดของประชาชนหรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง รัฐต้องดำเนินการให้มีการศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนหรือชุมชน และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาดำเนินการหรืออนุญาตตามที่กฎหมายบัญญัติบุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยงานของรัฐ ก่อนการดำเนินการหรืออนุญาตตามวรรคหนึ่ง

ในการดำเนินการหรืออนุญาตตามวรรคหนึ่ง รัฐต้องระมัดระวังให้เกิดผลกระทบต่อ ประชาชน ชุมชน สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพน้อยที่สุด และต้องดำเนินการให้มีการเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายให้แก่ประชาชนหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมและโดยมิชักช้า

#### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนับว่ายังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมากและเกิดความเสื่อมโทรมลงมากอย่างต่อเนื่องมีปัญหาคความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมาก

ขึ้นทั้งระหว่างรัฐและประชาชน และระหว่างประชาชน ในกลุ่มต่าง ๆ กันเอง ประกอบกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศมีลักษณะรวมศูนย์ ขาดการเชื่อมโยงกับพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ พื้นที่ป่าไม้ลดลงทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ระบบนิเวศชายฝั่งถูกทำลาย และทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชน เมือง โดยมีปัญหาสำคัญ ๆ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ การเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ยต่อคนต่อวันเพิ่มสูงขึ้นเป็น 1.11 กิโลกรัม/คน/วัน ในปี 2557 ปริมาณขยะสะสมตกค้างเพิ่มสูงขึ้น ถึง 30.8 ล้านตัน ในปี 2557 ขยะอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี ขณะที่การจัดการของเสียอันตรายจากภาคอุตสาหกรรมสามารถจัดการได้ประมาณร้อยละ 70 นอกจากนี้ ยังมีปัญหามลพิษทางอากาศยังเกินมาตรฐานหลายแห่งในปี 2557พบสารมลพิษทางอากาศเกินค่ามาตรฐานในหลายพื้นที่ของประเทศและที่เป็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ ฝุ่นละออง ก๊าซโอโซน และสารอินทรีย์ระเหยง่าย (VOCs) ขณะเดียวกันคุณภาพน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลง สาเหตุสำคัญมาจากการชะหน้าดินที่มีปุ๋ยตกค้างจากการเกษตร และการปศุสัตว์ และระบบบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชนมีจำนวนไม่เพียงพอ สำหรับปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแม้ว่าอัตราการขยายตัวจะลดลงเป็นร้อยละ 3.3 ต่อปี เนื่องจากมาตรการการลดก๊าซเรือนกระจกต่าง ๆ และการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกในภาคป่าไม้และการใช้ประโยชน์ที่ดิน 10 มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เพิ่มการดูดกลับและช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของประเทศ นอกจากนี้ สภาพภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนมากขึ้นประเทศไทยต้องประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและภัยแล้งที่มีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจภายในประเทศและห่วงโซ่การผลิตทั้งภายในประเทศและของโลก ในระดับที่รุนแรงกว่าในอดีตมาก การแพร่กระจายของหมอกควันก็เป็นปัญหารุนแรงขึ้น กระทบสุขภาพอนามัยของประชาชนและการดำเนินธุรกิจด้านการท่องเที่ยวในบางช่วงเวลา ซึ่งมีสาเหตุจากการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรในพื้นที่ป่าไม้และการเผาป่าเพื่อการเก็บเกี่ยวผลผลิตในพื้นที่เกษตรทั้งในประเทศและในประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกัน และปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ภายใต้ประเด็นข้อจำกัดและความท้าทายดังกล่าวทั้งโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมไทยที่เป็น จุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าวจะส่งผลให้ประเทศไทยยิ่งต้อง เผชิญกับแรงกดดันและความ



เสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น เป็นโลกไร้พรมแดนอย่างแท้จริง โดยที่การเคลื่อนย้ายของผู้คนสินค้าและบริการ เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปอย่างเสรี ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้นตามลำดับ โดยมีการรวมตัวด้าน เศรษฐกิจของกลุ่มต่าง ๆ ในโลกมีความเข้มข้นขึ้น มีการเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรม เพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อผลิตภาพในหลาย ๆ ประเทศเพิ่มขึ้นเร็วกว่าของประเทศไทย ประเทศเศรษฐกิจใหม่หลาย ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เช่น จีน อินเดีย ละตินอเมริกา และเวียดนาม ซึ่งแรงงานมีราคาถูกและใช้มาตรการอื่นประกอบในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศได้เพิ่มขึ้น จึงสามารถแข่งขันในตลาดสินค้าอุตสาหกรรมระดับกลาง ๆ ได้มากขึ้น ในขณะที่สถานการณ์เศรษฐกิจและการเมืองโลกก็มีความผันผวนง่ายมากขึ้น วิกฤตเศรษฐกิจโลกและในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกเกิดบ่อยครั้งขึ้น นอกจากนี้ ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของโลกและแรงขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดของสังคมโลกได้ทำให้เกิดภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาทิ การก่อการร้าย โรคระบาด เครือข่ายยาเสพติดข้ามชาติ และการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติมีหลากหลายรูปแบบและวิธีการที่ ซับซ้อนมากขึ้น เพราะมีการเชื่อมโยงในภูมิภาคและพัฒนาการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาทิ ค้ายาเสพติดข้ามชาติ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ค้ามนุษย์ข้ามชาติ ลักลอบเข้าเมือง ใช้แรงงานเด็กและค้าประเวณี และฟอกเงิน ขณะที่การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกก็มีความผันผวนรุนแรงขึ้น ซึ่งล้วนแล้วเป็นความเสี่ยงในการดำรงชีวิต ของประชาชน การบริหารจัดการทางธุรกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินของภาครัฐ ในขณะที่เดียวกัน ความเสี่ยงและข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศผันผวนรุนแรงต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตของผู้คนก็เพิ่มขึ้น กฎเกณฑ์และกฎระเบียบของสังคมโลกจึงมีความเข้มงวดมากขึ้นทั้งในเรื่องการปลดปล่อยมลพิษ สิทธิมนุษยชน และกฎระเบียบทางการเงิน เป็นต้น เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดมากขึ้น โดยที่การปรับตัวจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างเพื่อแก้จุดอ่อนและควบคู่ไปกับการสร้างกลไกเชิงรุกให้จุดแข็งของประเทศเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งหากไม่สามารถแก้ปัญหาและปฏิรูปให้สัมฤทธิ์ผลได้ในระยะ 4 - 5 ปีต่อจากนี้ไป ประเทศไทยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันรายได้เฉลี่ยของ

ประชาชนจะไม่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้ คุณภาพคนโดยเฉลี่ยจะย่ำต่ำและปัญหาความเหลื่อมล้ำจะรุนแรงขึ้น รวมทั้งทรัพยากรจะร่อยหรอเสื่อมโทรมลงไปอีก ในที่สุดการพัฒนาประเทศจะไม่สามารถยั่งยืนไปได้ในระยะยาว และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2579 ซึ่งเป็นอนาคตประเทศไทยที่กำหนดไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดังนั้น ช่วงเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลก ยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตการทำงาน การเรียนรู้การมีระเบียบวินัย และการมีความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ มีการจัดลำดับความสำคัญและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้น ๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องให้ความสำคัญของความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาทุกระดับอย่างสอดคล้องกัน มีระบบงบประมาณที่ มุ่งเน้นการบูรณาการการพัฒนาการพัฒนาระดับพื้นที่ และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อการวิจัย และพัฒนารวมถึงการลงทุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ก็จะต้องมีตัวชี้วัดภายใต้ระบบ ติดตามประเมินผลที่สนองตอบต่อประเด็นการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

จุดเน้นและประเด็นการพัฒนาสำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาดังกล่าว ในช่วง 5 ปีต่อจากนี้

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาและเป็นจุดอ่อนของการ รักษาฐานการผลิตและให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีพที่ยั่งยืนทั้งในเขตเมืองและชนบท ดังนี้

1. ฐานทรัพยากรธรรมชาติลดน้อยและเสื่อมโทรมลง เนื่องจากการใช้ประโยชน์เกินกว่าศักยภาพในการฟื้นตัวของระบบนิเวศ พื้นที่ป่าไม้ของประเทศ ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2556 ลดลงอย่างต่อเนื่องเฉลี่ยประมาณปีละ 1 ล้านไร่ จากการบุกรุกทำลายป่าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลคุกคามต่อความหลากหลายทางชีวภาพ ทรัพยากรทางทะเลลดลง

จากการทำประมงที่ผิดกฎหมายและการจับสัตว์น้ำเกินศักยภาพที่ทำให้ลายวัฏจักรการฟื้นตัวของธรรมชาติ ในขณะที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การขยายตัวของการท่องเที่ยว ได้ทำให้ระบบนิเวศสำคัญ เช่น ป่าชายเลน แนวปะการัง แหล่งหญ้าทะเล ตกอยู่ในภาวะเปราะบาง ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ซ้ำเติมให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมรุนแรงยิ่งขึ้น

2. การเข้าถึงและการจัดสรรการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติยังไม่เป็นธรรมก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ทั้งที่ดิน ป่าไม้ น้ำ ทรัพยากรชายฝั่งทะเล และทรัพยากรแร่ ยังไม่ได้ถูกกระจายหรือจัดสรรให้แก่ประชาชน กลุ่มต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากความไม่เสมอภาคในสิทธิและอำนาจการจัดการทรัพยากรนำไปสู่ความขัดแย้งก่อให้เกิดข้อพิพาทในระดับพื้นที่ระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและชุมชน และในหลายกรณีนำไปสู่การใช้ความรุนแรง ซึ่งมีแนวโน้มจะเกิดบ่อยครั้งขึ้นและมีความรุนแรงมากขึ้น อาทิ โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ของรัฐและเอกชนจำนวนมากที่ไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนที่เห็นว่าโครงการดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทำลายศักยภาพของฐานทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต สุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะชุมชนที่ต้องพึ่งพิงอาศัยทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต รัฐจำเป็นต้องมีกลไกจัดการความขัดแย้ง สร้างธรรมาภิบาลและความเสมอภาคเท่าเทียมในการเข้าถึงการจัดสรร และแบ่งปันผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ

3. มีความเสี่ยงในการขาดแคลนน้ำในอนาคต ในขณะที่การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ โดยภาพรวมความต้องการใช้น้ำในประเทศ ในปี 2557 มีจำนวนประมาณ 151,750 ล้านลูกบาศก์เมตร ขณะที่ศักยภาพของการเข้าถึงแหล่งน้ำของภาคส่วนต่าง ๆ มีจำนวน 102,140 ล้านลูกบาศก์เมตร และความต้องการใช้น้ำจะเพิ่มขึ้นในอนาคตจากการขยายตัวของเมืองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงถึงศักยภาพของกลุ่มน้ำ และการใช้น้ำเพื่อการผลิตและอุปโภคบริโภคอย่างไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาคเกษตร ในขณะที่การสร้างแหล่งน้ำต้นทุนขนาดใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากถูกต่อต้านจากประชาชน ประกอบกับการบริหารจัดการน้ำทั้งในมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะน้ำแล้งหรือน้ำท่วมยังขาดกลไกในการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและภาคีที่เกี่ยวข้องในการแก้ไข และบรรเทาปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเสียหายจำนวนมากต่อภาคการผลิตและประชาชน รวมถึงระบบนิเวศอย่างกว้างขวาง ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในระดับนโยบาย แผนงาน และโครงการขนาดใหญ่ และในระดับพื้นที่ยังขาดกระบวนการมีส่วนร่วมและการวิเคราะห์ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจก่อนดำเนินการอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อความยั่งยืนในการบริหารจัดการน้ำ

4. ปัญหามลพิษส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและต้นทุนทางเศรษฐกิจรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ไม่ยั่งยืน โดยมีการใช้ทรัพยากรและปล่อยมลพิษและของเสียเกินกว่าศักยภาพในการรองรับของระบบนิเวศ โดยที่ผ่านมามาภาคเกษตรกรรมเน้นการเพาะปลูกพืชเชิงเดี่ยวเพื่อการส่งออก ส่งผลต่อการบุกรุกใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าโดยเฉพาะพื้นที่ต้นน้ำ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการใช้สารเคมีอย่างไม่ถูกต้องทำให้เกิดการปนเปื้อนสู่สภาพแวดล้อม รวมทั้งมีการเผาหลังฤดูการเก็บเกี่ยวทำให้เกิดปัญหาไฟป่าและหมอกควันที่มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น การใช้ทรัพยากรดินและน้ำโดยสิ้นเปลืองและขาดการบำรุงรักษาทำให้ดินเสื่อมสภาพ อาจกล่าวได้ว่าเกษตรกรรมเชิงพาณิชย์โดยเฉพาะระบบเกษตรพืชเชิงเดี่ยว นำไปสู่การบุกรุกพื้นที่ป่าและส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ ขณะที่การผลิตภาคอุตสาหกรรมโดยเน้นการลดต้นทุนการผลิตเพื่อการแข่งขันและการส่งออกซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจัดการของเสีย ในขณะที่รูปแบบการบริโภคที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการขยายตัวของเมืองจนเกินศักยภาพของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทำให้ปริมาณของเสียทั้งขยะมูลฝอยและน้ำเสียและปัญหาคุณภาพอากาศเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้รับการกำจัดและบำบัดอย่างเพียงพอและถูกวิธี โดยพบว่าในช่วงปี 2551-2557 ขยะมูลฝอยเฉลี่ยต่อคนเพิ่ม สูงขึ้นจาก 1.04 กิโลกรัม/คน/วัน ในปี 2553 เป็น 1.11 กิโลกรัม/คน/วัน ขยะมูลฝอยเกิดขึ้นปีละ 26.19 ล้านตัน ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเพียง 7.88 ล้านตัน โดยในปี 2558 มีขยะตกค้างมากถึง 30.49 ล้านตัน 44 รวมทั้งเกิดปัญหาน้ำเน่าเสียที่ไม่ได้รับการบำบัด และระบบบำบัดน้ำเสียมีไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังมีปัญหาคุณภาพอากาศโดยเฉพาะฝุ่นละอองและสารอินทรีย์ระเหยง่ายในพื้นที่วิกฤต อาทิ พื้นที่อุตสาหกรรมและแหล่งชุมชนหนาแน่น การจัดการมลพิษทั้งขยะ น้ำ และอากาศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์พัฒนาการท่องเที่ยวไทย

สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวไทย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของเอเชีย โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียและนานาชาติ ที่เน้นกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวระหว่างประเทศ และการพัฒนาความโดดเด่นของคุณภาพการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ที่กำหนดแนวทางในการสร้าง พัฒนา พื้นฟู และเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว โดยการศึกษาศักยภาพการรองรับนักท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้ทราบจำนวนนักท่องเที่ยวสูงสุดที่แหล่งท่องเที่ยวสามารถรองรับได้ รวมทั้งจัดทำมาตรการที่เหมาะสม พัฒนาศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยวที่สำคัญ และควบคุมผลกระทบจากการท่องเที่ยวต่อชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งกำหนดและพัฒนามาตรฐานด้านบริการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจนำเที่ยว มัคคุเทศก์ และผู้นำเที่ยว เพื่อพัฒนามัคคุเทศก์อาชีพและท้องถิ่น ให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรมในด้านการนำเที่ยวที่เหมาะสม และพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวให้เป็น Green Tourism

## นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

เป็นเครื่องมือสำคัญของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

“มั่นคงทุกระดับ กระชับวิธีการ ดำเนินงานโปร่งใส ใส่ใจกลยุทธ์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามพระราชปณิธานสูงสุดด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสม ทันเหตุการณ์ มีบทลงโทษการกระทำผิดที่ชัดเจน และสร้างบรรทัดฐานในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

2. บูรณาการแผนงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน ป่าไม้ และอนุรักษ์  
ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน
3. กำหนดมาตรการ/เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน ป่าไม้ และอนุรักษ์ให้  
มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง พื้นที่ที่ยังไม่ถูกบุกรุกให้มุ่งเน้นการป้องกัน
4. ใช้มาตรการปราบปรามโดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อ  
ผู้กระทำผิดและลงโทษเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำผิดอย่างเฉียบ  
ขาดและรวดเร็ว
5. ลดความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้และที่ดินของรัฐ สร้าง  
การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและเอกชนในการปลูกป่า จัดการป่าชุมชน และปลูกป่า  
เศรษฐกิจ
6. สร้างความสมดุลของระบบนิเวศโดยจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดิน และน้ำ  
ให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนเพื่อลดความสูญเสียของชีวิตและทรัพย์สิน  
จากปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง และหมอกควันไฟป่า

### นโยบาย 5S

1. Stability (มั่นคงทุกระดับ) สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงให้แก่  
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น ให้เกียรติคนทำงาน สนับสนุนและยกย่องผลงานที่มี  
คุณภาพ
2. Strengthening (กระชับวิธีการ) คือ ปฏิบัติภารกิจด้วยความรวดเร็ว  
กระชับ ตรงประเด็น และมีมาตรฐานทางด้านวิชาการ ทั้งในมิติของการพัฒนาและการ  
แก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก
3. Show transparency (ดำเนินงานโปร่งใส) หมายถึง สัตว์ป่า ความเข้มแข็ง  
การดำรงพันธุ์ ความเมตตาของแม่ที่มีต่อลูก ลูกช้างเป็นช้างเผือก หมายถึง ความเป็น  
พิเศษ เป็นตัวแทน อส. โดยเฉพาะเรื่องของสัตว์ป่า อ.อ.ป. (เรื่อง คชบาล) และองค์การ  
สวนสัตว์ (อสส.)
4. Strategy (ใส่ใจกลยุทธ์) คือ วางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการทั้งภายใน  
และภายนอกหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปสู่ผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างเป็น  
ขั้นตอนและมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทำก่อน ทำจริง ทำทันที มีผลสัมฤทธิ์)

5. Sustainable management (บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติอันสูงที่สุดด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน) คือ บริหารจัดการ สงวน อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นรากฐานของสังคมคุณภาพ และการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน

### นโยบายเร่งด่วน

1. ดำเนินการในเรื่องสิทธิของบุคลากรทุกระดับ ปรับปรุงสภาพการทำงาน/ สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรชั้นผู้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ทุรกันดารหรือพื้นที่เสี่ยงภัย
2. ดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างเต็มความสามารถ
3. ป้องกันการบุกรุกพื้นที่ป่า ล่าสัตว์และตัดไม้ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการรักษาแหล่งต้นน้ำ ผืนป่า สัตว์ป่า และเร่งฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม
4. ใช้มาตรการปราบปรามโดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อผู้กระทำความผิดและลงโทษเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำผิดอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว
5. ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการลักลอบตัดไม้พะยูน และสำรวจไม้พะยูนของกลางเพื่อเตรียมการแปรรูปและส่งมอบให้รัฐบาลเพื่อใช้ประโยชน์
6. เพื่อพื้นที่ป่าชายเลนและป้องกันการบุกรุก
7. สำรวจพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้แล้วเสร็จภายใน 1 เดือน เพื่อดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลต่อไป
8. ปฏิบัติตามแผนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำกินน้ำใช้ทุกครัวเรือนตามยุทธศาสตร์พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้สำเร็จตามกำหนดเวลา
9. ปรับปรุงหน่วยงานที่จัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว (อุทยานแห่งชาติ สวนสัตว์ สวนพฤกษศาสตร์ ฯลฯ) ให้เป็นสากล มีการควบคุมการบริหารจัดการที่เป็นระบบ
10. ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่วิกฤติให้แล้วเสร็จตามแผนฯ 26 จังหวัด
11. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ CITES ให้สำเร็จตามกำหนดเวลาอย่างเคร่งครัดและให้ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ

12. ทุกหน่วยงานระดับกรมจัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR: Corporate Social Responsibility) ให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานระดับพื้นที่ เช่น อุทยานฯ
13. ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
14. ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความน่าเชื่อถือของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ทส. โดยเฉพาะความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
15. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาการถือครองสิทธิ์ที่ดินทับซ้อนอันเนื่องมาจากการออกเอกสารสิทธิ์ แผนที่ ขอกฎหมาย และการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ฯลฯ
16. เร่งรัดและผลักดันการนำ "โครงการเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของประเทศ" (แผนที่ สองพันล้าน!!) มาใช้แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน อันก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ
17. บริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ทันทตามกำหนดเวลาของรัฐบาล ดำเนินงานอย่างสุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- แผนแม่บทแก้ไขปัญหาค่าลายทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน**
- การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)
- โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ "ประเทศไทยมีทรัพยากรป่าไม้อุดมสมบูรณ์อันเป็นรากฐานการพัฒนาชาติให้มั่นคงยั่งยืน" ซึ่งเป้าหมายหลักของแผนนี้ คือ พิทักษ์รักษาป่าไม้ของประเทศให้มีความสมบูรณ์ โดยให้มีพื้นที่ป่าอย่างน้อย 40 เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ประเทศภายใน 10 ปี ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ
1. ผนึกกำลังป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ
    - 1.1 หยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
    - 1.2 จัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจป้องกันและปราบปรามการตัดไม้ทำลายป่า



- 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการตัดไม้ทำลายป่า
- 1.4 ยึดคืนพื้นที่ป่า ยับยั้งการบุกรุกป่า และแก้ไขปัญหาป่าบุกรุกคน โดยใช้ภาพถ่ายทางอากาศเป็นหลักฐานหลักร่วมกับหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ปลุกจิตสำนึกรักผืนป่าของแผ่นดิน มีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ
- 2.1 กำหนดให้การแก้ไขปัญหาการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าเป็น “วาระแห่งชาติ”
- 2.2 จัดตั้งองค์กรแนวร่วมภาคประชาชนเพื่อปลุกจิตสำนึก
- 2.3 ปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
3. ปฏิรูประบบการพิทักษ์ทรัพยากรป่าไม้ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ
- 3.1 ปรับปรุงระบบการพิทักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- 3.2 พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานด้านการบริหารจัดการป่าไม้ทั้งระดับจังหวัดและอำเภอ
- 3.3 จัดทำแนวเขตทรัพยากรป่าไม้ทุกประเภทให้เป็นแนวเดี่ยวที่ชัดเจน
- 3.4 จำแนกเขตการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและที่ดินป่าไม้ (Zoning)
- 3.5 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการพิทักษ์ทรัพยากรป่าไม้
4. พื้นฟูและดูแลรักษาป่าไม้อย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้
- 4.1 จัดระบบการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมกับประชาชน
- 4.2 จัดระบบการปลูกไม้เศรษฐกิจของประเทศเพื่อทดแทนความต้องการและลดการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า
- 4.3 ให้คนอยู่กับป่าพึ่งพากันอย่างมีความสุข
- 4.4 เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในพื้นที่ฟูและดูแลป่าอย่างยั่งยืน
- 4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้
- ทั้งนี้หลักคิดในการแก้ไขปัญหาอยู่ภายใต้การดำเนินการดังนี้
1. ต้องไม่มีการบุกรุกเพิ่มเติมอีกนับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

2. ดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้ที่บุกรุกป่าไม้หลังจากมีมติคณะรัฐมนตรี 30 มิถุนายน 2541 ก่อนแล้วดำเนินการรายอื่น ๆ ภายใต้กรอบของกฎหมาย มติ คณะรัฐมนตรีหรือระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยใช้ภาพถ่ายทางอากาศเป็น หลักฐานหลัก ร่วมกับหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. จัดลำดับความเร่งด่วนกับนายทุนหรือผู้บุกรุกรายใหญ่ที่บุกรุกป่าไม้ เป็นลำดับแรก แล้วดำเนินการกับรายอื่น ๆ

4. คำนึงความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนที่อาศัยทำกินก่อนการประกาศแนว เขตป่าไม้โดยด่วน

5. รักษาทรัพยากรป่าไม้ (รวมถึงที่ดินในเขตป่าไม้ทั้งหมด) ให้เป็นสมบัติ ส่วนรวมของชาติตลอดไป

6. บริหารพื้นที่ป่าไม้และทรัพยากรป่าไม้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่มี ป่าเสื่อมโทรม

7. ประชาชนคนไทยที่ยากจนทุกคนจะต้องมีที่ดินทำกินอย่างเหมาะสม

8. ใช้หลักกฎหมายและหลักวิชาการเป็นตัวนำ หลักรัฐศาสตร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนเสริม โดยผลประโยชน์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะต้องไม่ เป็นอุปสรรคและเป็นเงื่อนไขต่อการแก้ปัญหาทั้งระบบของประเทศ

9. เป็นการแก้ไขปัญหาทรัพยากรป่าไม้ที่เป็นระบบและยั่งยืน

10. ประกาศเขตพื้นที่ป่าไม้ให้ชัดเจนตาม พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 โดยใช้แผนที่ภาพถ่ายทางอากาศปี 2495 – 2499 ตามโครงการเร่งด่วน ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นแนวหลักเดียวสำหรับการบริหารจัดการ โดยออกเป็นกฎหมายรับรองแนวเขต

11. การดำเนินการใด ๆ ตามแผนแม่บทนี้ต้องไม่กระทบต่อประชาชนที่ใช้ ประโยชน์ในพื้นที่ตามเงื่อนไขที่ได้รับหรือได้รับสิทธิในที่ดินตามกฎหมายที่ได้รับผลกระทบ จากนโยบายหรือการดำเนินการของภาครัฐ

### **แผนแม่บทการพิทักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของชาติ**

มุ่งพิทักษ์รักษาพื้นที่ป่าไม้ให้มีสภาพป่าที่สมบูรณ์ให้ได้พื้นที่ป่าไม้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ ภายใน 10 ปีบนพื้นฐานการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรมมีเอกภาพและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

1) ประเด็นยุทธศาสตร์การผนึกกำลังป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้

2) ประเด็นยุทธศาสตร์ปลูกจิตสำนึกรักผืนป่าของแผ่นดิน

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบการพิทักษ์ทรัพยากรป่าไม้

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ฟื้นฟูและดูแลรักษาป่าอย่างยั่งยืน

**แผนแม่บทบูรณาการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ พ.ศ. 2558-2564**

ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการคุณค่าและการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพโดยการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ 2 อนุรักษ์ และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประเทศและบริหารจัดการเพื่อเพิ่มพูนและแบ่งปันผลประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพโดยสอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจสีเขียว และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคณะความรู้และระบบฐานข้อมูลด้านความหลากหลายทางชีวภาพให้เป็นมาตรฐานสากล

**แผนยุทธศาสตร์กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (พ.ศ.2559-2564)**

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ “องค์กรนำในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วยพันธกิจ 4 ประการ ได้แก่ 1) อนุรักษ์ คุ้มครอง และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า 2) วิจัยพื้นฐานเทคโนโลยีที่เหมาะสม 4) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สงวน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าอย่างบูรณาการและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : อนุรักษ์ ฟื้นฟูระบบนิเวศป่าต้นน้ำเพื่อรักษาสมดุลของธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การป้องกัน การลดผลกระทบ และการปรับตัวเพื่อรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์การ และการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

## การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ของอุทยานแห่งชาติ

### 1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในอุทยานแห่งชาติ

#### 1.1 จุดแข็ง

- 1.1.1 มีกฎหมายหลักคือ พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504
- 1.1.2 ทรัพยากรครอบคลุมระบบนิเวศที่สำคัญ
- 1.1.3 เป็นแหล่งความหลากหลายของทรัพยากรทั้งพืชและสัตว์ที่สำคัญและใกล้สูญพันธุ์
- 1.1.4 มีทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่าในระดับสากล
- 1.1.5 มีหน่วยงานตามโครงสร้างที่เกี่ยวข้องงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรป่าไม้
- 1.1.6 มีงบประมาณในการศึกษาพัฒนางานและเทคโนโลยี
- 1.1.7 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการ
- 1.1.8 มีคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติในระดับชาติที่ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานราชการอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กรมที่ดิน กรมประมง
- 1.1.9 มีคณะกรรมการที่ปรึกษาอุทยานแห่งชาติ (PAC) ในระดับพื้นที่ที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ
- 1.1.10 มีการแบ่งเขตการจัดการพื้นที่ร้อยละ 50 ของอุทยานแห่งชาติทั้งหมด
- 1.1.11 บุคลากรมีความเข้มแข็ง มีประสบการณ์ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ
- 1.1.12 มีเงินรายได้เพื่อบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติเพื่อใช้สนับสนุนการดำเนินงานในกรณีเร่งด่วน หรือฉุกเฉิน

#### 1.2 จุดอ่อน

- 1.2.1 ทรัพยากรเสื่อมโทรมเนื่องจากการใช้เกินขีดความสามารถในการรองรับ
- 1.2.2 การจัดทำแนวเขตอุทยานแห่งชาติไม่มีเอกภาพของหลายหน่วยงานทำให้การรับรองแนวเขตยังไม่เสร็จสิ้น
- 1.2.3 การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ

- 1.2.4 บทลงโทษทางกฎหมายไม่สะท้อนสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 1.2.5 ประชาชนและเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย
- 1.2.6 การวิจัยที่เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการจัดการและการตัดสินใจมีน้อย  
รวมทั้งไม่ถูกใช้งาน
- 1.2.7 นโยบายและแผนการจัดการอุทยานแห่งชาติภาพรวมไม่ต่อเนื่อง
- 1.2.8 ไม่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ
- 1.2.9 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน  
สาธารณูปโภค ระบบสื่อความหมายไม่สอดคล้องกับการจัดการเชิงระบบนิเวศและความ  
ต้องการของนักท่องเที่ยว
- 1.2.10 ขาดการติดตามการประเมินความคุ้มค่า และผลกระทบ  
สิ่งแวดล้อมจากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในอุทยานแห่งชาติ
- 1.2.11 ระบบการจองและบริการที่พัก การบริการด้านกิจกรรม  
นันทนาการและสื่อความหมายยังไม่เต็มศักยภาพ (โดยรัฐ ชุมชน เอกชน)
- 1.2.12 เทคโนโลยีการสื่อสารระยะไกล และอุปกรณ์ประเภทอื่นมีไม่  
เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพ และขาดการบำรุงรักษา
- 1.2.13 ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน  
NGOs PAC จังหวัด หน่วยงานราชการอื่นยังมีน้อย
- 1.2.14 กระบวนการงบประมาณและเงินรายได้มีมากไม่ทันต่อความ  
ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2.15 กระบวนการจัดการและระบบติดตามผลยังไม่ีประสิทธิภาพ
- 1.2.16 งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่  
รับผิดชอบ
- 1.2.17 ระบบบริหารบุคคลไม่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการ  
รวมทั้งนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้
- 1.2.18 โครงสร้างองค์กรไม่ครอบคลุมภารกิจ ชำนาญ และขาดการบูร  
ณาการในพื้นที่
- 1.2.19 หลักวิชาการการแบ่งเขตการจัดการอุทยานแห่งชาติ (Zoning)  
เป็นที่ทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2.20 ระบบการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอและไม่ส่งเสริมให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

1.2.21 ไม่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.2.22 ระบบการจัดการความรู้และการถ่ายทอดไม่ได้รับการส่งเสริมและเผยแพร่

## 2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกอุทยานแห่งชาติ

### 2.1 โอกาส (Opportunities)

2.1.1 กระแสการอนุรักษ์ธรรมชาติและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในประเทศไทยตื่นตัวสูง

2.1.2 มีองค์กรต่างประเทศให้การสนับสนุนการจัดการอุทยานแห่งชาติหลายด้าน เช่น UNDP IUCN GIZ

2.1.3 นโยบายรัฐบาล แผนชาติ สนับสนุนการจัดการอุทยานแห่งชาติ

2.1.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการอุทยานแห่งชาติ

2.1.5 หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน NGOs อบต. อบจ. จังหวัด สื่อมวลชน ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการอุทยานแห่งชาติด้านต่าง ๆ การส่งเสริมการอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ งบประมาณการดำเนินการ

2.1.6 มีวัฒนธรรมและประเพณีที่ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1.7 มีแนวทางการพัฒนาร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านในเรื่องการจัดการอุทยานแห่งชาติ

2.1.8 มีโอกาสในการขยายพื้นที่ปลูกป่า

### 2.2 อุปสรรค (Threats)

2.2.1 ปัญหาการบุกรุกพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

2.2.2 รัฐบาลให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวมากกว่าการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเน้นปริมาณนักท่องเที่ยวมากกว่าคุณภาพของนักท่องเที่ยว

2.2.3 ได้รับอิทธิพลจากหน่วยงานภายนอก เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด การเมือง สื่อมวลชนในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ

2.2.4 นโยบายของรัฐบาลขัดแย้งกับการอนุรักษ์ เช่น โฉนดชุมชน การส่งเสริมปลูกพืชเกษตรต่าง ๆ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มันสำปะหลัง

2.2.5 ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ปะการังฟอกขาว การกัดเซาะชายฝั่ง น้ำท่วม ดินถล่ม

2.2.6 ประชาชน (รวมนักท่องเที่ยว) ผู้ประกอบการ (รวมมัคคุเทศก์) ยังมิขาดการเรียนรู้และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน้อย

2.2.7 ผู้ประกอบการมุ่งผลประโยชน์มากกว่าการอนุรักษ์

2.2.8 ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการแก้ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติยังมีน้อย

2.2.9 กฎหมายอื่นบางฉบับขัดแย้งกับการจัดการอุทยานแห่งชาติ เช่น สัมปทานรังนก

การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์เกี่ยวกับระบบอุทยานแห่งชาติของประเทศและการบริหารจัดการที่ผ่านมา เป็นการวิเคราะห์และประเมินเพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดที่เป็นอยู่ สำหรับใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการระบบอุทยานแห่งชาติ

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

#### 1. วิสัยทัศน์

บริหารจัดการอุทยานแห่งชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความมั่นคงและสมบูรณ์ของระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพูนการศึกษาวิจัยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ เพื่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมอย่างยั่งยืน

#### 2. พันธกิจ

สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา วิจัยและการท่องเที่ยวของประชาชน โดยระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและมีมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### 3. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบบรรทัดฐานและแนวทางสำหรับการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ ให้เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนและสามารถเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ

- การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคงและสมบูรณ์ของระบบนิเวศ

- การศึกษา สํารวจและวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและประชาชนทุกกลุ่มทุกระดับ

- การท่องเที่ยวและนันทนาการของประชาชนชาวไทยและชาวต่างประเทศ

- การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ บัณฑิตความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI)**

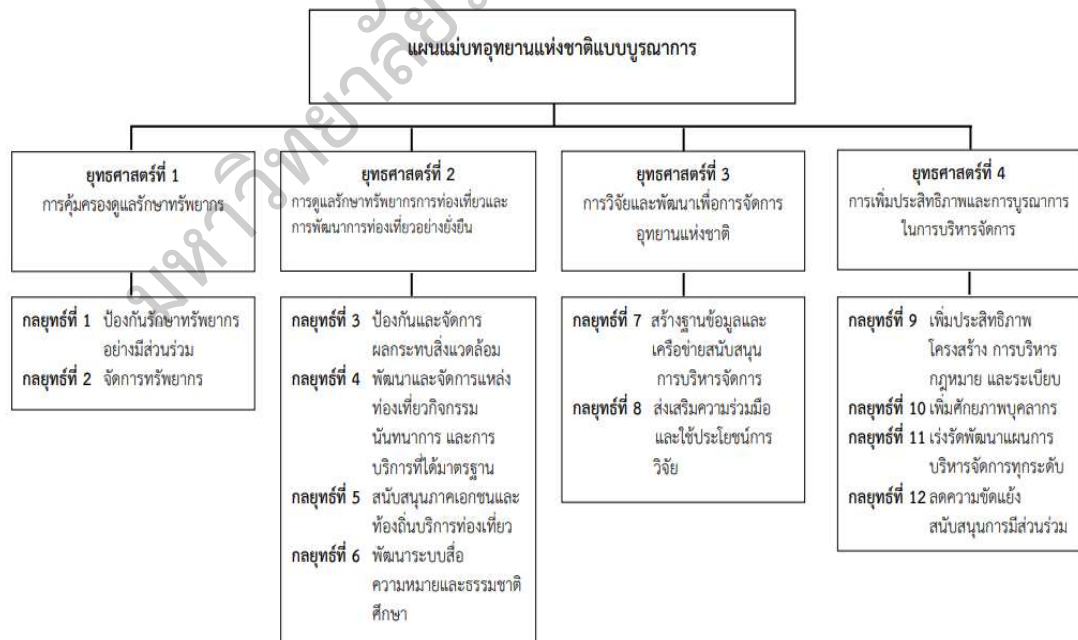
เพื่อให้การบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ สอดคล้องกับการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์และสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน 4 ด้านหลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การดูแลรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยว และการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการในการบริหารจัดการ



ภาพประกอบ 3 แผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการ

ที่มา: <http://park.dnp.go.th/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563.



ตาราง 3 ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ปัจจัยความสำเร็จ ตัวชี้วัด  
การดำเนินงานหลัก

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSF)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากร	ระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพในอุทยานแห่งชาติได้รับการสงวนอนุรักษ์และฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงและสมบูรณ์เป็นฐานการผลิตหรือต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลและยั่งยืน	1. ป้องกันและรักษาทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม 2. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและกายภาพที่สำคัญให้ครอบคลุมทุกระบบนิเวศ	1. ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศในอุทยานแห่งชาติได้รับการคุ้มครองและดูแลรักษา 2. ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศในอุทยานแห่งชาติได้รับการจัดการและฟื้นฟู 3. พันธมิตรและความร่วมมือในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติในอุทยานแห่งชาติ	1. พื้นที่ป่าและทรัพยากรทางทะเลในอุทยานแห่งชาติไม่ลดลงและได้รับการฟื้นฟูเพิ่มเติม 2. จำนวนและชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศไม่ลดลง 3. การบุกรุกพื้นที่และลักลอบล่า/จับสัตว์ป่าและตัดต้นไม้ในอุทยานแห่งชาติลดลง 4. ทรัพยากรทางทะเล ถ้ำน้ำพุร้อนไม่เสื่อมโทรมและได้รับการจัดการเพิ่มขึ้น 5. กลุ่มแนวร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอุทยานแห่งชาติเพิ่มขึ้น
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> การดูแลรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยวและการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีคุณภาพศักยภาพที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อธรรมชาติ	1. ป้องกันและจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 2. พัฒนาและจัดการแหล่งท่องเที่ยวกิจกรรม นันทนาการและการบริการที่ได้มาตรฐาน	1. คุณภาพสิ่งแวดล้อมและสถานภาพของแหล่งท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติไม่เสื่อมโทรมลง 2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม นันทนาการและการให้บริการในอุทยานแห่งชาติสอดคล้องกับทรัพยากรของพื้นที่รวมทั้งความพึงพอใจ	1. แหล่งท่องเที่ยวทุกแห่งในอุทยานแห่งชาติมีคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพิ่มขึ้น 2. นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในระบบการจอง การบริการที่พักแรม กิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการและระบบสื่อความหมายเพิ่มขึ้น

ตาราง 3 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSF)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 (ต่อ)</b>	และมีชื่อเสียงในระดับประเทศและนานาชาติ	3. สนับสนุนภาคเอกชนและท้องถิ่นบริการท่องเที่ยว 4. พัฒนาระบบสื่อความหมายและวัฒนธรรมชาติศึกษา	ของนักท่องเที่ยว 3. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและท้องถิ่นในการให้บริการท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ 4. การบริการสื่อความหมายและธรรมชาติศึกษาของอุทยานแห่งชาติเป็นไปตามมาตรฐานและได้รับความสนใจจากทุกกลุ่ม/ทุกภาคส่วน	3. กิจกรรมและการบริการท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติที่ภาคเอกชนและท้องถิ่นร่วมลงทุนและให้บริการเพิ่มขึ้น 4. แหล่งท่องเที่ยวมีการควบคุมปริมาณนักท่องเที่ยวตามขีดความสามารถของพื้นที่เพิ่มขึ้น 5. แหล่งท่องเที่ยวทุกแห่งมีระบบป้ายและสื่อความหมายที่มีคุณภาพและได้ตามมาตรฐาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การวิจัยและพัฒนาเพื่อการจัดการอุทยานแห่งชาติ	อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งศึกษาวิจัยและพัฒนาความรู้ทางการแพทย์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ	1. สร้างฐานข้อมูลและเครือข่ายสนับสนุนการบริหารจัดการ 2. ส่งเสริมความร่วมมือและใช้ประโยชน์การวิจัยเพื่อแก้ปัญหา	1. ข้อมูลพื้นฐานสนับสนุนการบริหารจัดการอุทยาน 2. ความร่วมมือด้านการวิจัยและพัฒนาระหว่างสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. การเผยแพร่และมีการใช้ผลการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการ	1. มีมาตรการหรือกลไกทางเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อมในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ 2. มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาและวิชาการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติ 3. ผลการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ตาราง 3 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSF)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 (ต่อ)</b>				4. ผลงานวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชนเพิ่มขึ้น
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> การเพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการในการบริหารจัดการ	การบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเอกภาพบูรณาการและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	1. เพิ่มศักยภาพบุคลากร 2. เร่งรัดพัฒนาแผนการบริหารจัดการทุกระดับ 3. ลดความขัดแย้งสนับสนุนการมีส่วนร่วม	1. โครงสร้างการบริหารงานกฎหมายและระเบียบสอดคล้องกับภารกิจการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติทุกด้าน และสนับสนุนการบูรณาการระดับพื้นที่ 2. บุคลากรของอุทยานแห่งชาติมีศักยภาพความรู้และทักษะสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. อุทยานแห่งชาติมีแผนและแนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพทรัพยากรและการใช้ประโยชน์รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ 4. คุณภาพชีวิตและความร่วมมือของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น	1. โครงสร้างการบริหารได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบและบูรณาการระดับพื้นที่เพิ่มมากขึ้น 2. กฎหมายและระเบียบได้รับการปรับปรุงให้ครอบคลุมกับการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติทุกด้าน 3. บุคลากรของอุทยานแห่งชาติมีศักยภาพ ความรู้และทักษะที่เหมาะสม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 4. ประชาชนและชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ใน และเ็นรอบอุทยานแห่งชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 5. อุทยานแห่งชาติได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการและแผนการจัดการพื้นที่เพิ่มขึ้น 6. มาตรการและกิจกรรมตามแผนการจัดการพื้นที่ได้รับการสนับสนุนและปฏิบัติเพิ่มขึ้น 7. ระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง

จากยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ปัจจัยความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผล การดำเนินงาน (KPI) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติ คือ การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และ อัตราผลผลิตที่มี ประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ทุกระดับภายในอุทยานแห่งชาติภายใต้ ขอบเขตวิธีการซึ่งอุทยานแห่งชาติระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือการ ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล คือ เจ้าหน้าที่อุทยานมีความกระตือรือร้นใน การทำงานเสมอ มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ความขยันและ ตั้งใจในการทำงาน สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ในขณะปฏิบัติงาน และ ความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบ

2. ด้านการป้องกันและปราบปราม คือ การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ปราบปราม การลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตรับผิดชอบตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ตลอดจนจับกุมหาข่าวที่เกี่ยวกับการลักลอบบุกรุก ตัดไม้และล่าสัตว์ ติดตาม ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานรักษาความปลอดภัย

2.1 ด้านการป้องกัน คือ การจัดให้มีการลาดตระเวนตรวจป่า โดยให้ ความสำคัญกับราษฎรในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และ สัตว์ป่า เข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงานของด่านป่าไม้ ส่งเสริมโครงการและกิจกรรมเพื่อ การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สร้างระบบเตือนภัยโดยการปฏิบัติงานด้านการข่าว และ เข้มงวดกวดขันการตรวจสอบไม้ นำเข้าจากต่างประเทศ

2.2 ด้านปราบปราม คือ ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้สามารถตรวจสอบหลักฐานและสถานการณ์ได้รวดเร็วแม่นยำ สามารถใช้เป็น พยานหลักฐานทางคดีได้ และ จะต้องสนธิกำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้จากส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ป่า ไม้ท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง ทหาร และตำรวจ เข้าดำเนินการโดยใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางสังคม

3. ด้านวิชาการ คือ การปฏิบัติงานศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูลและจอง บ้านพัก งานติดตามประมวผลผลและโครงการพิเศษ งานเพาะชำ งานบำรุงป่า งานป้องกัน ไฟป่า และงานพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์

4. ด้านส่งเสริมและเผยแพร่ คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมวิทยุ สื่อสาร งานสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ระบบคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ระบบโทรศัพท์สำนักงาน ตลอดจนดูแลรักษา จัดทำระบบการสำรวจ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูล สร้างระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ปรับปรุง ข้อมูลข่าวสารให้ สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการของอุทยานแห่งชาติทางสถานี

วิทยุกระจายเสียง หมู่บ้านรอบแนวเขต ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ คือ การปฏิบัติงานด้านการจัด กิจกรรมค่ายและนันทนาการและสื่อความหมาย งานศูนย์บริการนักท่องเที่ยว งาน ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ งานบ้านพักและบริการ

### พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2504 เป็นปีที่ 16  
ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญใน  
ฐานะรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ  
พ.ศ. 2504”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ  
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดาบทกฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วใน  
พระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้  
แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

(1) “ที่ดิน” หมายความว่า พื้นที่ดินทั่วไป และให้หมายความรวมถึง ภูเขา  
ห้วย หนอง คลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ เกาะและที่ชายทะเลด้วย

(2) “อุทยานแห่งชาติ” หมายความว่า ที่ดินที่ได้กำหนดให้เป็นอุทยาน  
แห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้

(3) “ไม้” หมายความว่ารวมถึงพันธุ์ไม้ทุกชนิดทั้งที่เป็นต้น เป็นกอ เป็นเถา ตลอดจนส่วนต่าง ๆ ของไม้

(4) “สัตว์” หมายความว่าถึงสัตว์ทุกชนิด ตลอดจนส่วนต่าง ๆ ของสัตว์ สิ่งที่เกิดจากสัตว์และสิ่งที่สัตว์ทำขึ้น

(5) “พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(6) “อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช\*

(7) “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้  
มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม\* รักษาการ ตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ และออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

### หมวด 1 การกำหนดที่ดินให้เป็นอุทยานแห่งชาติ

มาตรา 6 เมื่อรัฐบาลเห็นสมควรกำหนดบริเวณที่ดินแห่งใดที่มีสภาพธรรมชาติเป็นที่น่าสนใจ ให้คงอยู่ในสภาพธรรมชาติเดิมเพื่อสงวนไว้ให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษา และรื่นรมย์ของประชาชน ก็ให้มีอำนาจกระทำได้โดยประกาศพระราชกฤษฎีกา และให้มีแผนที่แสดงแนวเขตแห่งบริเวณที่กำหนดนั้น แนบท้ายพระราชกฤษฎีกาด้วย บริเวณที่กำหนดนี้เรียกว่า “อุทยานแห่งชาติ” ที่ดินที่จะกำหนดให้เป็นอุทยานแห่งชาตินั้น ต้องเป็นที่ดินที่มีได้อยู่ในกรรมสิทธิ์หรือครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใดซึ่งมิใช่ทบวง การเมือง

มาตรา 7 การขยายหรือการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา และในกรณีที่มีใช้เป็นการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติทั้งหมด ให้มีแผนที่แสดงเขตที่เปลี่ยนแปลงไปแนบท้ายพระราชกฤษฎีกาด้วย

มาตรา 8 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดให้มีหลักเขตและป้าย หรือเครื่องหมายอื่น แสดงเขตอุทยานแห่งชาติไว้ตามสมควร เพื่อให้ประชาชนเห็นได้ว่าเป็นเขตอุทยานแห่งชาติ

### หมวด 2 คณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ

มาตรา 9 ให้มีกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม\* เป็นประธาน อธิบดีกรม

อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช\* ผู้แทนกรมมหาดไทย ผู้แทนกรมที่ดิน และ  
กรรมการอื่นไม่เกินสิบเอ็ดคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

มาตรา 10 กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี  
กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 11 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๐ กรรมการ  
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่คดีความผิดที่

เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

เมื่อกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ คณะรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นแทนได้  
กรรมการผู้ได้รับแต่งตั้งตามความในวรรคก่อนอยู่ในตำแหน่งตามวาระเท่าที่ผู้ที่ตนแทน

มาตรา 12 การประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม  
หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเอาเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้  
ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 13 การประชุมทุกคราว ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งจำนวน  
ของกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา 14 คณะกรรมการจะตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่าง  
หนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

มาตรา 15 คณะกรรมการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีในเรื่องต่อไปนี้

(1) การกำหนดที่ดินให้เป็นอุทยานแห่งชาติ และการขยายหรือการเพิกถอน  
อุทยานแห่งชาติ

(2) การคุ้มครองและดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติ

(3) เรื่องที่รัฐมนตรีปรึกษา

### หมวด 3 การคุ้มครองและดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติ

มาตรา 16 ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ ห้ามมิให้บุคคลใด

- (1) ยึดถือหรือครอบครองที่ดิน รวมตลอดถึงกันสร้าง แผ้วถาง หรือเผาป่า
- (2) เก็บหา นำออกไป ทำด้วยประการใด ๆ ให้เป็นอันตราย หรือทำให้เสื่อมสภาพซึ่งไม้ ยางไม้ น้ำมันยาง น้ำมันสน แร่หรือทรัพยากรธรรมชาติอื่น
- (3) นำสัตว์ออกไป หรือทำด้วยประการใด ๆ ให้เป็นอันตรายแก่สัตว์
- (4) ทำด้วยประการใด ๆ ให้เป็นอันตรายหรือทำให้เสื่อมสภาพแก่ดิน หิน กรวดหรือทราย
- (5) เปลี่ยนแปลงทางน้ำหรือทำให้น้ำในลำน้ำ ลำห้วย หนอง บึง ท่วมท้นหรือเหือดแห้ง
- (6) ปิดหรือทำให้เกิดขวางกั้นทางน้ำหรือทางบก
- (7) เก็บหา นำออกไป ทำด้วยประการใด ๆ ให้เป็นอันตราย หรือทำให้เสื่อมสภาพซึ่งกล้วยไม้ น้ำผึ้ง ครั่ง ถ่านไม้ เปลือกไม้ หรือมูลค้างคาว
- (8) เก็บ หรือทำด้วยประการใด ๆ ให้เป็นอันตรายแก่ดอกไม้ ใบไม้ หรือผลไม้
- (9) นำยานพาหนะเข้าออกหรือขับขี่ยานพาหนะในทางที่มีได้จัดไว้เพื่อการนั้นเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่
- (10) นำอากาศยานขึ้นลงในที่ที่มีได้จัดไว้เพื่อการนั้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่
- (11) นำหรือปล่อยปศุสัตว์เข้าไป
- (12) นำสัตว์เลี้ยงหรือสัตว์พาหนะเข้าไป เว้นแต่จะได้ปฏิบัติตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติของรัฐมนตรี
- (13) เข้าไปดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อหาผลประโยชน์ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่
- (14) ปิดประกาศ โฆษณา หรือขีดเขียนในที่ต่าง ๆ
- (15) นำเครื่องมือสำหรับล่าสัตว์หรือจับสัตว์ หรืออาวุธใด ๆ เข้าไป เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติตามเงื่อนไขซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้อนุญาตนั้นกำหนดไว้
- (16) ยิงปืน ทำให้เกิดระเบิดซึ่งวัตถุระเบิด หรือจุดดอกไม้เพลิง



(17) ส่งเสียงอื้อฉาวหรือกระทำการอื่นอันเป็นการรบกวน หรือเป็นที่เดือดร้อนรำคาญแก่คนหรือสัตว์

(18) ทิ้งขยะมูลฝอยหรือสิ่งต่าง ๆ ในที่ที่มีได้จัดไว้เพื่อการนั้น

(19) ทิ้งสิ่งที่เป็นเชื้อเพลิงซึ่งอาจทำให้เกิดเพลิง

มาตรา 17 ห้ามมิให้บุคคลใดกระทำให้หลักเขต ป้าย หรือเครื่องหมายอื่น ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่จัดให้มีตามพระราชบัญญัตินี้ เคลื่อนที่ ลบเลือน เสียหาย หรือไร้ประโยชน์

มาตรา 18 บุคคลซึ่งเข้าไปในเขตอุทยานแห่งชาติ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้สั่งให้ปฏิบัติตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติของรัฐมนตรี

มาตรา 19 บทบัญญัติในมาตรา 16 และมาตรา 17 มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการไปเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองและดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติ หรือการศึกษา หรือวิจัยทางวิชาการ หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการทัศนศึกษาหรือการพักผ่อนหย่อนใจ หรือเพื่ออำนวยความสะดวก หรือให้ความรู้แก่ประชาชน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติของรัฐมนตรี

มาตรา 20 การจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 21 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดตามมาตรา 16 ออกจากเขตอุทยานแห่งชาติ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ในเขตอุทยานแห่งชาติ

มาตรา 22 ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ เป็นเหตุให้มีสิ่งปลูกสร้างขึ้นใหม่หรือมีสิ่งอื่นใดในอุทยานแห่งชาติผิดไปจากสภาพเดิม ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดทำลายหรือรื้อถอนสิ่งนั้น ๆ ออกไปให้พ้นอุทยานแห่งชาติ หรือทำให้สิ่งนั้น ๆ กลับคืนสู่สภาพเดิมแล้วแต่กรณี ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ปฏิบัติตาม หรือถ้าไม่รู้ตัว ผู้กระทำความผิด หรือเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายแก่อุทยานแห่งชาติ พนักงานเจ้าหน้าที่จะกระทำการดังกล่าวแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งเสียเองก็ได้ตามสมควรแก่กรณีและผู้กระทำความผิดมีหน้าที่ชดเชยค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในการที่พนักงานเจ้าหน้าที่กระทำการเสียเองนั้น

#### หมวด 4 เบ็ดเตล็ด

มาตรา 23 ถ้าเห็นเป็นการสมควรให้ประชาชนชำระเงิน เนื่องในการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ให้บริการ หรือให้ความสะดวกต่าง ๆ ในอุทยานแห่งชาติ หรือให้บุคคลใดเสียค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนสำหรับการที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการ หรือพักอาศัยอยู่ในอุทยานแห่งชาติ อธิบดีมีอำนาจกำหนดอัตราและวางระเบียบเกี่ยวกับการเก็บค่าบริการ ค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนดังกล่าวได้ ทั้งนี้ โดยอนุมัติของรัฐมนตรี

เงินที่เก็บได้ตามวรรคก่อน เงินที่มีผู้บริจาคเพื่อบำรุงอุทยานแห่งชาติ เงินค่าปรับที่พนักงานเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบตามมาตรา 28 และเงินรายได้อื่น ๆ ให้ได้รียกเว้นไม่ต้องเสียภาษีอากรใด ๆ และเก็บรักษาไว้ใช้จ่ายในการบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติของรัฐมนตรี

#### หมวด 5 บทกำหนดโทษ

มาตรา 24 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 (1) (2) (3) (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 25 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 (6) (7) (9) (10) (11) มาตรา 17 หรือมาตรา 18 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 26 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 (2) (3) (4) หรือ (7) ถ้าปรากฏว่าสัตว์หรือทรัพย์สินที่เก็บหาหรือนำออกมีราคาเพียงเล็กน้อย หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นมีเพียงเล็กน้อย ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา 27 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 (8) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) หรือ (19) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา 28 บรรดาความผิดตามมาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเปรียบเทียบได้

มาตรา 29 บรรดาอาวุธ เครื่องมือ เครื่องใช้และยานพาหนะใด ๆ ซึ่งบุคคลได้ใช้ในการกระทำความผิดตามมาตรา 16 (1) ล้วนแล้วถางหรือเผาป่า หรือตามมาตรา 16 (2) ล้วนทำให้เป็นอันตราย หรือทำให้เสื่อมสภาพซึ่งไม้ หรือตามมาตรา 16 (3) ล้วนทำให้เป็นอันตรายต่อสัตว์ หรือตามมาตรา 16 (4) ล้วนทำให้เป็นอันตราย หรือเสื่อมสภาพแก่ดิน หิน กรวดหรือทราย ให้ริบเสียทั้งสิ้น โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นของผู้กระทำความผิดและมีผู้ถูกลงโทษตามคำพิพากษาของศาลหรือไม่

### บทเฉพาะกาล

\*\*“มาตรา 30 ใบอนุญาต อาชญาบัตร และประทานบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ หรือสัมปทานตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ซึ่งได้ออกให้แก่บุคคลใดไว้แล้ว ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตามความในมาตรา 6 ใช้บังคับ ให้คงใช้ต่อไป เพียงเท่า กำหนดอายุของใบอนุญาต อาชญาบัตร ประทานบัตร หรือสัมปทานนั้น ๆ แต่ทั้งนี้ผู้รับใบอนุญาต อาชญาบัตร ประทานบัตร หรือสัมปทานดังกล่าวต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 16 (13) ก่อน”

\*\* มาตรา 30 แก้ไขโดยพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 พ.ศ. 2532 หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อคุ้มครองรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น พันธุ์ไม้และของป่า สัตว์ป่า ตลอดจนจันทวิพัตน์ ป่าและภูเขา ให้คงอยู่ในสภาพธรรมชาติเดิม มิให้ถูกทำลายหรือเปลี่ยนแปลงไป เพื่ออำนวยความสะดวกทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่รัฐและประชาชนสืบไป (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 78 ตอนที่ 80 วันที่ 3 ตุลาคม 2504) (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 106 ตอนที่ 8 วันที่ 14 มกราคม 2532)

### ข้อมูลพื้นฐานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

เดิมงานด้านป่าไม้ทั้งหมด ได้แก่ งานปลูกบำรุงป่า งานวนวัฒนวิจัย งานอุทยานแห่งชาติ งานทางด้านสัตว์ป่า งานต้นน้ำ และงานด้านป้องกันปราบปรามและไฟป่า เป็นต้น ล้วนอยู่กับกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เดิมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ทั้งสิ้น แต่เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 วุฒิสภาได้มีมติด้วยคะแนน 127 ต่อ 23 ให้แยกงานที่เกี่ยวข้องกับป่าเศรษฐกิจและงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองป่าไม้ ออกจากกัน โดยให้งานทางด้านป่าเศรษฐกิจอยู่กับกรมป่าไม้ ส่วนงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองป่าไม้ให้ไปตั้งเป็นกรมขึ้นมาใหม่ และให้สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรก็ได้มีมติเห็นชอบตามผลการประชุมของวุฒิสภาดังกล่าว ซึ่งจะต่างไปจากมติเดิมของสภาผู้แทนราษฎร ในการพิจารณาในวาระที่ 3 วันที่ 29 มิถุนายน 2545 ซึ่งความเห็นดังกล่าวแต่เดิมเหล่านี้ไม่มีการแยกกรมป่าไม้เป็น 2 กรม ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาเล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ให้จัดตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ ดร.ปลอดประสพ สุรัสวดี ปลัดกระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนอธิบดีกรม  
อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงถือได้ว่าเป็นอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า  
และพันธุ์พืชคนแรก และได้ดำรงตำแหน่งอยู่จนถึงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2545 จึงได้มีการ  
แต่งตั้งนายสมชัย เพียรสถาพร ขึ้นดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ  
พันธุ์พืช อย่างเป็นทางการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินภารกิจ  
เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขต  
พื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่า  
เสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมี  
ความรู้สึกรหวงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษา  
สมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพสำหรับเป็น  
แหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการ  
ท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ  
พันธุ์พืช ที่ว่า “ ฟื้นป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมายป่าไม่ยั่งยืน” และในปัจจุบันอธิบดีกรม  
อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คือ นายธัญญา เนติธรรมกุล

การปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ

1. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้  
สมบูรณ์และสมดุลตามธรรมชาติโดยให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเกิด  
ประโยชน์สูงสุด
2. ฟื้นฟู แก้ไข ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ป้องกันไฟป่าและภัยธรรมชาติอื่นจะเกิดความเสียหายต่อระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้
3. ควบคุม กำกับ ดูแล ป้องกัน การบุกรุก ทำลายป่า และการกระทำผิดตาม  
กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการ  
สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และฟื้นฟู  
ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าพันธุ์พืชและความหลากหลายทางชีวภาพ
5. กำหนดมาตรการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บริหารจัดการ และ  
การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
6. บริการข้อมูลสารสนเทศ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2554) และจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2552 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และค่านิยมขององค์กร

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวนคุ้มครองฟื้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิมและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ กลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าแหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และมีภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามเพื่อดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านวิชาการคือ การศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า พันธุ์พืช และความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่โดยบริการข้อมูลสารสนเทศ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้ และด้านการบริการท่องเที่ยว จากข้อมูลดังกล่าวมาผู้วิจัยจึงอธิบายได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน มี 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล ด้านการป้องกันและปราบปราม ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมและเผยแพร่ ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ

## บริบทของอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

### ข้อมูลอุทยานแห่งชาติภูพาน

ความเป็นมาของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ

อุทยานแห่งชาติภูพาน เป็นป่าอนุรักษ์ตามกฎหมายของรัฐที่ได้ประกาศควบคุมพื้นที่ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 เพื่อคุ้มครองรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งครอบคลุมป่าบริเวณรอยต่อของจังหวัดสกลนครและจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ 664.7024 ตารางกิโลเมตรหรือ 415,439 ไร่ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 170 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515 สภาพภูมิประเทศเป็นเทือกเขาที่มีความสูงไม่มากนัก จุดสูงสุด 595 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง มีพืชพรรณหลายชนิด ในสภาพป่าธรรมชาติ 3 ชนิด คือ ป่าดิบแล้ง ป่าเต็งรัง และป่าเบญจพรรณ เป็นแหล่งต้นน้ำของเขื่อนสำคัญ ได้แก่ เขื่อนน้ำพุง เขื่อนน้ำอูน และเขื่อนลำปาว

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

อุทยานแห่งชาติภูพานครอบคลุมในพื้นที่เทือกเขาภูพาน รอยต่อของจังหวัดสกลนครและจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างเส้นรุ้งที่ 16 องศา 44 ลิปดา ถึง 17 องศา 16 ลิปดา เหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 45 ลิปดา ถึง 104 องศา 03 ลิปดาตะวันออก ที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ติดกับถนนสายสกลนคร-กาฬสินธุ์ หมายเลข 213 ห่างจากเมืองสกลนครประมาณ 25 กิโลเมตร อาณาเขตติดต่อและพื้นที่ครอบคลุมเขตการปกครองของ 13 ตำบล 6 อำเภอ 2 จังหวัด คือ จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ตำบลขม้น ตำบลพังขว้าง ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร ตำบลไร่ ตำบลนาหัวบ่อ ตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม ตำบลนาม่อง อำเภอกุศบาก ตำบลโคกภู ตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน และจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ตำบลผาเสวย ตำบลมหาไชย ตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ ตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง

#### ทรัพยากรธรรมชาติ

1. สภาพธรณีวิทยา ลักษณะโครงสร้างทางธรณีวิทยาของอุทยานแห่งชาติ มีลักษณะทั้งที่เป็นกระทะคว่ำ (Anticline) และกระทะหงาย (Syncline) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลกในอดีต และแนวดังกล่าวนี้จะอยู่ใน ทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 5 หน่วยหิน ดังนี้

1.1 หน่วยหินโคกกรวด (Khok Kruat Formation) เป็นหินที่กำเนิดในยุค Cretaceous ลักษณะปะปนของหินทรายสีน้ำตาล และสีน้ำตาลแดง หินดินดานสีน้ำตาล หินทรายแป้ง และหินกรวดมน

1.2 หน่วยหินภูพาน (Phu Phan Formation) เป็นหินที่กำเนิดในยุค Cretaceous ลักษณะเป็นหินที่ปะปนด้วยหินทราย สีขาว และสีเหลืองจนถึงน้ำตาล หินทราย ที่มีกรวดปนและแทรกสลับด้วยหินดินดาน

1.3 หน่วยหินเสาขรัว (Sao Khrua Formation) เป็นหินที่กำเนิดในยุค Jurassic ลักษณะเป็นหินที่ปะปนด้วยหินทรายสีน้ำตาลแดงหรือสีเทา หินทรายแป้งสีเทา หรือสีน้ำตาล และหินกรวดมน

1.4 หน่วยหินพระวิหาร (Phra Wihan Formation) กำเนิดในยุค Jurassic ลักษณะเป็นหินทรายสีขาวจนถึงสีชมพู แทรกสลับด้วยหินทรายแป้งสีน้ำตาลแดง และสีเทา

1.5 หน่วยหินภูกระดึง (Phu Kradung Formation) กำเนิดในยุค Jurassic ลักษณะปะปนด้วยหินทรายแป้ง สีน้ำตาล สีน้ำตาลแดงและหินทรายสีน้ำตาล และสีเทา

2. ลักษณะดิน สภาพภูมิประเทศของอุทยานแห่งชาติภูพาน โดยทั่วไป เป็นภูเขาหินทราย มีระดับสูงต่ำสลับกันไป มีระดับสูงสุดจากระดับน้ำทะเลประมาณ 595 เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าไม้ที่ยังคงสภาพสมบูรณ์ ลักษณะดินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพานประกอบด้วยดิน 6 ชนิด

2.1 ดินชุดโคราช เป็นดินที่เกิดในลักษณะเป็นตะพักลำน้ำ ความลาดชัน 0-3% เป็นดินลึก ระบายน้ำดี ดินชั้นบนเป็นดินร่วนปนทราย ลึกไม่เกิน 30 ซม. ดินชั้นล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย

2.2 ดินชุดน้ำพอง เป็นดินที่เกิดในลักษณะเป็นลานตะพักน้ำ ความลาดชัน 3-5% เป็นดินลึก มีการระบายน้ำค่อนข้างดี ดินชั้นบนเป็นดินทรายร่วน ลึกไม่เกิน 20 ซม. ดินชั้นล่างเป็นดินทรายร่วนหรือดินทราย

2.3 ดินชุดสติก เป็นดินที่เกิดในลักษณะเป็นลานตะพักน้ำ ความลาดชัน 2-8% เป็นดินลึก มีการระบายน้ำดี ดินชั้นบนเป็นดินร่วนปนทราย ดินชั้นล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย

2.4 ดินโคราช และดินชุดโพนพิสัยสัมพันธ์ เป็นดินที่เกิดในบริเวณลานตะพักน้ำระดับกลาง มีลักษณะดินชุดโคราชและดินชุดโพนพิสัยเกิดอยู่รวมกัน

2.5 ดินชุดบรือ เป็นดินที่เกิดในบริเวณลานตะพักน้ำระดับกลางและระดับสูง ความลาดชัน 2-8% เป็นดินลึกปานกลาง ระบายน้ำดีปานกลาง ดินชั้นบนเป็นดินทรายปนดินร่วน ดินชั้นล่างเป็นดินเหนียวปนทรายปนกรวด

2.6 หน่วยผสมของดินในที่ลาดชันเชิงซ้อน เป็นดินที่เกิดจากการสลายตัวของหินหลายชนิดปะปนกัน สภาพที่พบเป็นเนินเขาสลับซับซ้อน ความลาดชัน

16-35% เนื้อดินมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งเนื้อดินและสีของต้นกำเนิดดิน ส่วนใหญ่มีทั้งดิน ดินดินโคลนและดินลึก มีทั้งดินทรายและดินเหนียว จากคุณลักษณะของดินดังกล่าว จะเห็นว่าในเขตอุทยานแห่งชาติภูพานไม่เหมาะสมที่จะใช้พื้นที่เพื่อการเพาะปลูกพืชผล นอกจากปล่อยให้เป็นที่ป่าไม้ตามธรรมชาติ

3. แหล่งน้ำ สภาพทั่วไปของลุ่มน้ำ จากลักษณะภูมิประเทศของพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพาน ประกอบด้วยลุ่มน้ำหลักและลุ่มน้ำสาขามากมาย ลุ่มน้ำหลักได้แก่ ลุ่มน้ำอูน และลุ่มน้ำพุง ลุ่มน้ำสาขา ได้แก่ ลุ่มน้ำสาขาของแม่น้ำลำปาว (ห้วยพริก) และแม่น้ำยัง และยังประกอบไปด้วยลำน้ำสาขาที่ไหลลงสู่หนองหาร จังหวัดสกลนคร ลุ่มน้ำอูนครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของอุทยานแห่งชาติภูพาน มีต้นกำเนิดจากภูเขาสูงทางด้านตะวันตก ซึ่งได้แก่ ภูนางอย ภูมะแวง และภูน้อย มีทิศทางการไหลช่วงแรกจากทิศใต้ไปทางทิศเหนือ ตามแนวเขตอุทยานฯ ทางด้านทิศตะวันตก และก่อนบรรจบห้วยอีคอง จะไหลลงสู่เขื่อนน้ำอูน ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอุทยานแห่งชาติภูพาน จากเขื่อนน้ำอูนก็จะไหลผ่านอำเภอพรรณานิคมไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านพื้นที่อำเภอนาหว้า และไหลลงสู่แม่น้ำสงครามที่บ้านปากอูน อำเภอศรีสงคราม พื้นที่รับน้ำฝนที่เขื่อนน้ำอูนประมาณ 110 ตารางกิโลเมตร ดังนั้น พื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพานจึงเป็นส่วนหนึ่งของแหล่งกำเนิดต้นน้ำของปริมาณน้ำท่าที่ไหลลงอ่างเก็บน้ำของเขื่อนน้ำอูน ลำน้ำพุงมีต้นกำเนิดมาจากบริเวณพื้นที่เขตอุทยานแห่งชาติภูพานทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้เกิดจากภูเขาสูงซึ่งเป็นรอยต่อระหว่างจังหวัดสกลนครและจังหวัดกาฬสินธุ์ ไหลลงอ่างเก็บน้ำของเขื่อนน้ำพุง ซึ่งตั้งอยู่ติดกับเขตอุทยานแห่งชาติภูพานทางด้านทิศตะวันออก จากเขื่อนน้ำพุงจะไหลผ่านอำเภอเต่างอย ไปทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ไปลงสู่แม่น้ำก่ำ แม่น้ำก่ำจากจุดบรรจบน้ำพุงจะมีทิศทางการไหลลงไปทางด้านตะวันออกเฉียงใต้จนถึงอำเภอนาแก จากนั้นจะไหลไปทางด้านทิศตะวันออกลงสู่แม่น้ำโขงที่อำเภอธาตุพนม พื้นที่รับน้ำฝนของเขื่อนน้ำพุง ประมาณ 297 ตารางกิโลเมตร นอกจากลุ่มน้ำหลักทั้งสองดังกล่าวแล้ว ทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้และทิศใต้ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพาน เป็นต้นกำเนิดลำน้ำสาขาเล็กของห้วยพริกและลำน้ำสาขาต่าง ๆ ของลำน้ำยัง ห้วยพริกจะไหลลงสู่อ่างเก็บน้ำลำปาวในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพานขนาดเล็กทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือเป็นต้นกำเนิดของลำห้วยเล็กซึ่งไหลลงสู่หนองหารที่จังหวัดสกลนคร



4. พันธุ์พืช ทรัพยากรป่าไม้ ครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ 81.23 ของพื้นที่ อุทยานแห่งชาติภูพาน โดยลักษณะป่าไม้ มีลักษณะ 3 ชนิด คือป่าเต็งรัง ร้อยละ 41.58 ของพื้นที่ ป่าดิบแล้ง ร้อยละ 22.16 ของพื้นที่ และป่าเบญจพรรณ ร้อยละ 17.49 ของพื้นที่

5. สัตว์ป่า ทรัพยากรสัตว์ป่า ประกอบด้วยสัตว์ป่าชนิดต่าง ๆ ประมาณ 190 ชนิด สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม 53 ชนิด สัตว์ปีกหลายชนิด เช่น นกประมาณ 70 ชนิด สัตว์เลื้อยคลาน 37 ชนิด สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ 17 ชนิด และปลาน้ำจืด 13 ชนิด

6. เส้นทางคมนาคม การเดินทางเข้าสู่อุทยานแห่งชาติภูพาน มีความสะดวกทั้งนี้เนื่องจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพานตั้งอยู่ริมถนนหลวงหมายเลข 213 ซึ่งทางหลวงเส้นนี้ไม่เป็นแต่เพียงเส้นทางหลักเข้าสู่อุทยานแห่งชาติ แต่ยังเป็นแนวเขตทางด้านตะวันออกของอุทยานแห่งชาติ และเป็นเส้นทางตรวจการของอุทยานแห่งชาติอีกด้วย การเดินทางจากกรุงเทพฯ ไปสู่อุทยานแห่งชาติภูพานสามารถเดินทางได้หลายเส้นทาง แต่เส้นทางที่สะดวกและระยะทางที่ใกล้ที่สุดประมาณ 635 กิโลเมตร ได้แก่ เส้นทางซึ่งไปตามทางหลวงหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ผ่านจังหวัดสระบุรี ระยะทางประมาณ 115 กิโลเมตร ต่อด้วยทางหลวงหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ผ่านจังหวัดนครราชสีมาจนถึงจังหวัดขอนแก่นเป็นระยะทางประมาณ 360 กิโลเมตร ต่อด้วยทางหลวงหมายเลข 209 (ขอนแก่น – กาศิรินทร์) ระยะทางประมาณ 85 กิโลเมตรและทางหลวงหมายเลข 213 (กาศิรินทร์ – สกลนคร) อีกประมาณ 115 กิโลเมตร จะถึงที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงเส้นนี้

#### สภาพภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติภูพาน จะมีอากาศเย็นสบาย โดยมีอุณหภูมิต่ำสุดช่วงเดือนธันวาคมประมาณ 11.5 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 26.3 องศาเซลเซียส มีช่วงฤดูหนาวเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน สำหรับฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ปริมาณน้ำฝนประมาณปีละ 1,353.40 มิลลิเมตร

#### ทรัพยากรทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

1. ปราสาทพระธาตุนกฟ้าแก่งวฒนธรรมสมัยประวัติศาสตร์ เป็นโบราณสถานที่ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน ซึ่งเกิดจากชุมชนที่นับถือพุทธศาสนา มีศิลปกรรมแบบทวาราวดี ควบคู่ไปกับชุมชนที่นับถือศาสนาฮินดู ซึ่งนิยมสร้างปราสาทขอม

เป็นเทวาลัย สร้างขึ้นเมื่อประมาณพุทธศตวรรษที่ 16-17 ตั้งอยู่บนยอดเขาที่เรียกว่า ดอยคูหา หรือดอยเพ็ก บนเทือกเขาภูพานทางตอนเหนือของอุทยานแห่งชาติภูพาน ซึ่งอยู่ในเขตตำบลนาหวาบ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งจัดว่าเป็นโบราณสถานขนาดใหญ่บนภูเขาของอีสานตอนเหนือ

2. ถ้ำเสรีไทย เป็นถ้ำที่ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ มีบทบาทเป็นที่เก็บสะสมอาวุธของขบวนการเสรีไทย ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 มีเรื่องราวเชื่อมโยงกับสถานที่อีกหลายแห่งในบริเวณเทือกเขาภูพาน

3. วัฒนธรรมของผู้คนบริเวณอุทยานแห่งชาติภูพานและเทือกเขาภูพาน โดยทั่วไปผู้คนที่อาศัยอยู่บริเวณนี้ ประกอบด้วยหลากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ ได้แก่ กลุ่มภูไท กลุ่มโซ่ กลุ่มย้อ กลุ่มโย้ย กลุ่มกะเลิงและกลุ่มไทยลาว ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ เข้ามาตั้งถิ่นฐานกระจายตัวปะปนกันไปตามบริเวณที่ราบของเทือกเขาภูพาน ปัจจุบันมีรูปแบบในการดำเนินชีวิตกลมกลืนกัน ยกเว้นสำเนียงภาษาพูด วิถีชีวิตส่วนใหญ่ยังยึดถือตามแนวพุทธศาสนา และพึงพิงธรรมชาติโดยอาศัยทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ของเทือกเขาภูพาน โดยเฉพาะกลุ่มยากจนทั้งในเขตเมืองสกลนคร กาฬสินธุ์ และเขตชนบทบริเวณใกล้เคียง

ทรัพยากรการท่องเที่ยว นันทนาการ และการจัดการการท่องเที่ยว

#### 1. ทรัพยากรการท่องเที่ยว

1.1 น้ำตกคำหอม เป็นน้ำตกที่สวยงามและมีชื่อเสียงอีกแห่งหนึ่งของจังหวัดสกลนคร น้ำมากช่วงหน้าฝน อยู่ใกล้พระตำหนักภูพานราชนิเวศน์ อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 10 กม. เส้นทางระหว่างอุทยานแห่งชาติภูพานไปจังหวัดสกลนคร

1.2 พระธาตุภูเพ็ก เป็นพระธาตุเก่าแก่สมัยขอมเรื่องอำนาจ ตั้งอยู่บนเทือกเขาภูพานสูง 544 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง สร้างด้วยหินศิลาแลงในลักษณะเทวาลัย ภายในมีพระพุทธรูปโบราณที่เพิ่งจะค้นพบทางเข้าอยู่ระหว่างจังหวัดสกลนครไปจังหวัดอุดรธานี (บ้านหนองเม็ก) อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 60 กม. ทางเข้าอยู่ระหว่างจังหวัดสกลนครไปจังหวัดอุดรธานี

1.3 น้ำตกปรีชาสุสานต์ เป็นน้ำตกที่มีลักษณะพิเศษ เป็นลานหินลาดเอียง 30-40 องศา มีน้ำไหลผ่านตลอดทั้งแผ่นเหมือนสไลเดอร์ธรรมชาติ มีความยาวราว

12 เมตร อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 32 กม. ทางเข้าอยู่ระหว่าง จังหวัดสกลนครไปจังหวัดอุดรธานี

1.4 สะพานหินธรรมชาติ (ทางผีผ่าน) เป็นสะพานหินที่เชื่อมต่อ ระหว่างหินสองกลุ่ม กว้าง 1.5 เมตร ยาว 8 เมตร ข้างใต้เป็นถ้ำกว้างใช้หลบแดดฝนได้ ทางเข้าอยู่ที่หน่วยพิทักษ์อุทยานฯ ห้วยเวียงไทร เดินทางจากที่ทำการฯ ใช้ทางหลวง หมายเลข 213 ประมาณ 5 กิโลเมตร แล้วเลี้ยวเข้าทางลูกรังอีก 1.7 กิโลเมตร

1.5 ถ้ำเสรีไทย อดีตเป็นแหล่งสะสมอาวุธของขบวนการเสรีไทยใช้ในการต่อสู้กับกองทัพญี่ปุ่น สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ปัจจุบันเหลือเพียงโพรงถ้ำให้เข้าไปสัมผัส บรรยากาศ และยังมีร่องรอยการขุดแต่งเพื่อใช้เป็นที่พักพิง อยู่ห่างจากที่ทำการ อุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 3 กม. เส้นทางระหว่างอุทยานแห่งชาติภูพานไปจังหวัด สกลนคร

1.6 ผานางเมิน เป็นแนวหน้าผาทอดตัวไปทางทิศตะวันตก เป็นจุดชม ทิวทัศน์และชมพระอาทิตย์ตกที่สวยงาม อยู่ห่างทิศตะวันตกของที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 0.7 กม.

1.7 ผาเสวย อยู่ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน้าผาที่หันหน้าไปทางทิศ ตะวันตก ซึ่งเป็นจุดชมทิวทัศน์ที่สวยงาม ณ ที่แห่งนี้ในปี พ.ศ. 2497 พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 เสด็จเยือนพสกนิกรจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรถยนต์ และได้เสด็จ ประทับเสวยพระกระยาหารกลางวัน ชาวบ้านจึงเรียกว่า “ผาเสวย” อยู่ห่างจากที่ทำการ อุทยานแห่งชาติภูพาน ประมาณ 40 กม. เส้นทางหลวงหมายเลข 213 จังหวัดสกลนครไป จังหวัดกาฬสินธุ์

1.8 เส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติ อยู่บริเวณทิศตะวันตกของที่ทำการ อุทยานแห่งชาติภูพาน ตลอดเส้นทางจะผ่านสถานที่น่าสนใจมากมาย เช่น เส้นทางผานาง เมิน-ลานสาวเอ้ เป็นลานหินท่ามกลางป่าเต็งรัง ที่มีดอกไม้เล็ก ๆ เช่น ดุสิตา และสร้อย สุวรรณาขึ้นอยู่มากมาย นอกจากนี้ยังมีอีก 2 เส้นทาง คือ ผานางเมิน-ลานมณีเทวา และ ถ้ำเสรีไทย

1.9 จุดดูนกแก้งมดแดง เป็นจุดที่มีนกอาศัยอยู่หลากหลายชนิด จาก ที่สำรวจพบอย่างน้อย 70 ชนิด เช่น นกขุนทอง นกขมิ้นท้ายทอยแดง นกกระเบื้องผา เป็นต้น จากที่ทำการอุทยานฯ ตามทางหลวงหมายเลข 213 ไปทางจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ

20 กิโลเมตร จะถึงทางแยกเข้าหน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติแก่งมดแดงและเดินทางต่อด้วยทางลูกรังประมาณ 6 กิโลเมตร

1.10 ลานดุสิตา เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติประเภทลานดอกไม้ โดยมีดอกไม้หลากหลายชนิดขึ้นบนลานหิน โดยเฉพาะดอกไม้พระราชทานนาม เช่น ดุสิตา มณีเทวา สร้อยสุวรรณา ทิพเกสร สรัสจันทร การเดินทาง แยกจากทางหลวงหมายเลข 213 ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 23-24 เข้าพระตำหนักภูพานราชนิเวศน์ ประมาณ 4 กิโลเมตร ระยะทางห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูพานประมาณ 13 กิโลเมตร

## 2 ศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยว

อุทยานแห่งชาติภูพานมีคุณค่าและความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

2.1 เป็นพื้นที่ตัวแทนของระบบนิเวศธรรมชาติ ที่ประกอบด้วยสังคมพืชป่าไม้ สัตว์ป่า และทิวทัศน์ที่สวยงามของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เป็นพื้นที่รวบรวมความหลากหลายทางพันธุกรรม ทั้งพันธุ์ไม้และสัตว์ป่าหลายชนิด

2.3 เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารของเขื่อนสำคัญ 3 เขื่อน ได้แก่ เขื่อนน้ำพุง เขื่อนน้ำอูน เขื่อนลำปาวและเป็นต้นน้ำของลำน้ำยังและหนองหารอีกด้วย

2.4 สภาพธรรมชาติของอุทยานแห่งชาติภูพาน ซึ่งปกคลุมด้วยป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ช่วยควบคุมสภาพภูมิอากาศของท้องถิ่นให้ผันแปรอย่างรุนแรงจนเกินไป นอกจากนั้นยังปกป้องผิวดินมิให้ง่ายต่อการถูกกัดเซาะพังทลาย ซึ่งจะสามารถป้องกันอุทกภัยที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ราบตอนล่างได้เป็นอย่างดี

2.5 เป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจและศึกษาธรรมชาติของนักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป

2.6 พื้นที่ป่าไม้บริเวณอุทยานแห่งชาติภูพานเป็นแหล่งอาหารของประชาชนที่อาศัยอยู่โดยรอบ โดยเป็นแหล่งเก็บหาอาหาร และของป่า เพื่อการยังชีพ ถึงแม้ว่าจะเป็นภาระทำให้ผิวดินถูกทำลาย นับว่าอุทยานแห่งชาติได้เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีพของประชาชนท้องถิ่นจำนวนมาก

สภาพแวดล้อมและลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของท้องถิ่น

### 1. สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

ครัวเรือนส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพมากกว่า 1 อย่างขึ้นไป โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 4,389 ครัวเรือน หรือคิดเป็นร้อยละ 94.22 ของครัวเรือนทั้งหมด อาชีพหลักที่ทำกันมาก คือ ทำนา ทำไร่ (มันสำปะหลัง) และเลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไป เมื่อมีช่วงว่างงานตามฤดูกาลก็จะประกอบอาชีพเสริมอื่น ๆ เช่น รับจ้าง หรือปลูกพืชเกษตรอื่น ๆ โดยแต่ละครั้งครัวเรือนมีพื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ยประมาณ 12.96 ไร่ จากจำนวนพื้นที่ครัวเรือนเฉลี่ย 17.11 ไร่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประชาชนใช้พื้นที่ครอบครองทำการเกษตรเกือบทั้งหมด อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการประกอบอาชีพหลายอย่างแล้วก็ตาม รายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวของประชากรในพื้นที่ศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัว 16,902.82 บาท/ปี ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวของประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายได้ 9,493 บาท/ปี อาชีพที่ทำรายได้สูงสุด คือ ทำนา และเลี้ยงสัตว์ส่วนอาชีพ ทำไร่ ซึ่งควบคู่ไปกับอาชีพ ทำนา ทำรายได้ให้้น้อยมาก คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.41 ของรายได้ทั้งหมด

## 2. การใช้ประโยชน์ที่ดิน

การใช้ประโยชน์ที่ดินมีลักษณะเฉพาะถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ ได้แก่ ลักษณะภูมิอากาศ ที่ตั้ง ลักษณะภูมิประเทศ ปัจจัยทางดิน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสังคมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การปฏิบัติต่อดิน ความทันสมัย การตลาด และอื่น ๆ ดังนั้นวิวัฒนาการการใช้ประโยชน์ที่ดิน การเปลี่ยนแปลง การคงอยู่ของการใช้ประโยชน์ที่ดิน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวทั้งกายภาพ เคมี อากาศ ชีวภาพ และสังคม

เกษตรกรรมในพื้นที่จะทำการเพาะปลูกพืชตามฤดูกาล ในรอบปีหนึ่งๆ พืชไร่มักมีวัฏจักรแปรผันตามปฏิทินการเพาะปลูก และมีขนาดพื้นที่ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับราคาผลผลิตซึ่งกำหนดโดยกลไกการตลาด พื้นที่เพาะปลูกที่สำคัญ มี 3 กลุ่ม คือ นาข้าว พื้นที่เพาะปลูกพืชไร่ และสวนป่าไม้เศรษฐกิจ

2.1 นาข้าว พื้นที่นาข้าว พบบริเวณที่ราบที่เกิดจากการทับถมของตะกอน บริเวณสองฝั่งลำน้ำและที่ราบเชิงเขา ส่วนมากเป็นนาข้าวที่อาศัยน้ำฝน ส่วนในฤดูแล้งจะปลูกพืชผักสวนครัว และพืชไร่บางชนิด

2.2 พื้นที่เพาะปลูกพืชไร่ การใช้ประโยชน์พื้นที่ประเภทนี้ครอบคลุมพื้นที่กว้างขวาง สำหรับปลูกพืชเศรษฐกิจบางชนิด ได้แก่ อ้อย มันสำปะหลัง ปอ ข้าวโพด พืชล้มลุกประเภทผักสวนครัว

2.3 สวนผลไม้ ราษฎรมักปลูกไม้ผลไว้บริเวณ โดยใช้บริเวณ รอบ ๆ บ้าน รอบนาข้าว บ่อน้ำ ตามเนินเตี้ยๆ ในที่ไร่ จึงไม่สามารถบอกขนาดพื้นที่ได้ เนื่องจากพื้นที่ไม่ต่อเนื่อง หากแต่กระจายอยู่ทั่วไป ไม้ผลที่นิยมปลูก ได้แก่ มะม่วง ขนุน กล้วย และไม้ผลทนแล้งอื่น ๆ

2.4 สวนป่าไม้เศรษฐกิจ ในพื้นที่ลุ่มน้ำหลายแห่ง ราษฎรได้สมัคร เข้าร่วมโครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจของกรมป่าไม้ โดยได้รับเงินอุดหนุนไร่ละ 3,000 บาท ระหว่างปี พ.ศ.2537 ถึง 2544 ชนิดไม้ที่นิยมปลูก คือ ยูคาลิปตัส ส่วนไม้ชนิดอื่น ๆ มีจำนวนน้อย เช่น กระถินณรงค์ ประดู่

### 3. การพัฒนาและระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่าพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพานทั้งหมด เป็นต้นกำเนิดของ แหล่งน้ำหลายแห่ง ซึ่งในแต่ละปีจะมีปริมาณน้ำโดยเฉลี่ยประมาณ 274.11 ล้าน ลบ.ม. ต่อปีและสามารถแบ่งเป็นเขตลุ่มน้ำสำคัญได้ 5 ลุ่มน้ำ ได้แก่ ลุ่มน้ำอูน ลุ่มน้ำพุง ห้วยพริก (สาขาของลำปาว) สาขาลำน้ำยัง และลุ่มน้ำหนองหาร (สาขาไหลลงหนองหาร) ในพื้นที่ลุ่มน้ำดังกล่าวได้มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการชลประทานและวัตถุประสงค์อื่นหลายโครงการด้วยกัน

3.1 โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่มีต้นน้ำอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน มีอยู่ 3 โครงการ คือ เขื่อนน้ำพุง เป็นเขื่อนที่สร้างขึ้นเพื่อการชลประทาน และผลิตกระแสไฟฟ้า โดยกั้นห้วยน้ำพุง ซึ่งเป็นลำน้ำสาขาของหนองหาร มีพื้นที่ลุ่มเหนือเขื่อนประมาณ 322 ตารางกิโลเมตร ในจำนวนนี้ประมาณ 154 ตารางกิโลเมตร อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูพาน เก็บกักน้ำได้ 150 ล้านลูกบาศก์เมตร เขื่อนน้ำอูน เป็นเขื่อนที่สร้างขึ้นเพื่อการชลประทาน ซึ่งกั้นแม่น้ำสงครามที่อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร เก็บกักน้ำได้ 520 ล้านลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่ชลประทาน 185,800 ไร่ และเขื่อนลำปาว เป็นเขื่อนที่สร้างขึ้นเพื่อการชลประทาน กั้นลำปาวซึ่งเป็นสาขาของแม่น้ำชี ที่อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เก็บกักน้ำได้ 1,340 ล้านลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่ชลประทาน 315,098 ไร่

### 3.2 โครงการตามแนวพระราชดำริ ในพื้นที่ทางภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือมีโครงการชลประทานตามแนวพระราชดำริจำนวนมากมาย สำหรับในเขตอุทยานแห่งชาติภูพานมีอ่างเก็บน้ำตามแนวพระราชดำริ ทั้งหมด 13 โครงการ อ่างเก็บน้ำห้วยเตี้ยก อ่างเก็บน้ำห้วยหอย อ่างเก็บน้ำห้วยทราย 1 อ่างเก็บน้ำห้วยทราย 2 อ่างเก็บน้ำห้วยทราย 3 อ่างเก็บน้ำห้วยเวียงไพร อ่างเก็บน้ำบ้านต๋อนใหม่ 1 อ่างเก็บน้ำบ้าน

ตื้นใหม่ 2 อ่างเก็บน้ำบ้านตื้นใหม่ 3 อ่างเก็บน้ำห้วยหินแตก อ่างเก็บน้ำห้วยแซ่ อ่างเก็บน้ำห้วยซี้หิน และอ่างเก็บน้ำภูเพ็ก

การบริหารงานและลักษณะโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน

1. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายและหน่วยงานย่อยในการบริหารจัดการพื้นที่) อุทยานแห่งชาติภูพาน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงานทั่วไปของอุทยานแห่งชาติภูพานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายของทางราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีงานประจำฝ่าย คือ งานธุรการ งานบุคคลงานแผนงานและผลการปฏิบัติงาน งานพัสดุ งานควบคุมยานพาหนะและขนส่ง งานเงินรายได้ และงานสื่อสาร งานด้านการบำรุงรักษาสสิ่งก่อสร้าง ยานพาหนะ งานบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค และเพาะชำกล้าไม้

1.2 ฝ่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีหน้าที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานด้านการป้องกันและปราบปราม การลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตรับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสืบหาข่าวที่เกี่ยวกับการลักลอบบุกรุก ตัดไม้และล่าสัตว์ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานรักษาความปลอดภัย มีการแบ่งงานในการปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 สายตรวจชุดที่ 1, สายตรวจชุดที่ 2

1.2.2 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน มีจำนวน 11 หน่วย

1.2.2.1 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.1 (หนองดินดำ) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร ตำบลนาหัวบ่อ ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1.2.2.2 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.2 (ภูผักหวาน) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1.2.2.3 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.3 (ภูมะแงว) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

1.2.2.4 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.4 (หินแตก) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลนาหัวบ่อ ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

- 1.2.2.5 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.5 (น้ำพุ)  
ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร
- 1.2.2.6 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.6 (ต่อเขต)  
ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ตำบล  
ผาเสวย อำเภอสมเด็จ ตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.2.7 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.7 (เชิงดอย)  
ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลนาโน อำเภอพรรณานิคม ตำบลนาม่อง  
อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
- 1.2.2.8 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.8 (แก้งมด  
แดง) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลสร้างค้อ ตำบลโคกภู อำเภอภูพาน  
จังหวัดสกลนคร
- 1.2.2.9 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.9 (ห้วยเวียง  
ไผ่) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลห้วยยาง ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง  
สกลนคร ตำบลนาม่อง อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
- 1.2.2.10 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.10 (สร้าง  
ค้อ) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร
- 1.2.2.11 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ ภพ.11 (แก้ง  
กะอาม) ปฏิบัติงานควบคุมดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตำบลผาเสวย ตำบลมหาไชย ตำบลแขวง  
บาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.3 ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการ งานศึกษาวิจัย  
และจัดทำฐานข้อมูลและจองบ้านพัก งานติดตามประมวลผลและโครงการพิเศษ งานเพาะ  
ชำ งานบำรุงป่า งานป้องกันไฟป่า และงานพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์
- 1.4 ฝ่ายนันทนาการและพัฒนาการท่องเที่ยว มีหน้าที่รับผิดชอบงาน  
ด้านการจัดกิจกรรมค่ายและนันทนาการและสื่อความหมาย งานศูนย์บริการนักท่องเที่ยว  
งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ งานบ้านพักและบริการ
- 1.5 ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ  
การควบคุมวิทยุสื่อสาร งานสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ระบบคอมพิวเตอร์  
อินเทอร์เน็ต ระบบโทรศัพท์สำนักงาน ตลอดจนดูแลรักษา จัดทำระบบการสำรวจ  
รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูล สร้างระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ปรับปรุง



ข้อมูลข่าวสารให้สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุดรธานี) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการของอุทยานแห่งชาติภูพานทาง สถานีวิทยุกระจายเสียง หมูบ้านรอบแนวเขต ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

## 2. รูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่และการมีส่วนร่วม

การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และที่ดินป่าไม้ตามแนวนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคสมัยซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง โดยสำหรับการสนองตอบนโยบายในการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินนั้น ได้ดำเนินการ โดยการอนุญาตให้ราษฎรอยู่อาศัยและทำกินเฉพาะในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่เสื่อมโทรม แต่ไม่อนุญาตให้ราษฎรอยู่อาศัยและทำกินในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าต่อมารัฐจะมีนโยบายให้ราษฎรที่อาศัยอยู่เดิมในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ซึ่งไม่เป็นพื้นที่ล่อแหลมสามารถขออนุญาตเข้าทำประโยชน์เพื่ออยู่อาศัยและทำกินได้ ก็ยังมีราษฎรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ป่าบางกลุ่มอ้างว่าได้อยู่อาศัยและได้ทำกินมาก่อนที่ทางราชการจะประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ หรือในกรณีราษฎรที่อยู่อาศัยในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ก็มีบางกลุ่มที่อ้างว่าได้อยู่มาก่อนเช่นเดียวกัน จึงไม่ต้องการ ขออนุญาตเข้าทำประโยชน์จากทางราชการ แต่ต้องการ ได้รับสิทธิ ในการอยู่อาศัยและทำกินอย่างถาวร ดังนั้น จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐผู้ดูแลรักษาพื้นที่ กับราษฎร/ชุมชนในพื้นที่ อันเนื่องมาจากความไม่เห็นชอบร่วมกันในเรื่อง แนวทางและวิธีการที่รัฐกำหนด ซึ่งยังไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของราษฎร จึงเกิดกรณีความขัดแย้งซึ่งยังไม่มีข้อยุติในหลายพื้นที่

จากการที่ประชากรเพิ่มมากขึ้นและปัญหาความยากจนอันเนื่องมาจากการขาดแคลนที่อยู่อาศัยและทำกิน การอพยพราษฎรออกจากพื้นที่ป่าทั้งที่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ และป่าอนุรักษ์จึงไม่อาจกระทำได้ เพราะรัฐไม่สามารถจะจัดหาพื้นที่มารองรับให้เพียงพอกับปริมาณคนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ป่า ในปัจจุบัน ซึ่งมีจำนวนมากได้ นอกจากนี้ ในการอพยพราษฎรจากพื้นที่เดิมไปยังพื้นที่ใหม่ ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบกับชุมชนที่อยู่อาศัยเดิมในพื้นที่ และทำให้เกิดปัญหาทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงตามมาในภายหลัง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดการขยายตัวของปัญหาและแก้ไข ปัญหาที่ดินทำกินของราษฎร และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

#### 1. งบประมาณค่าสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ

2. เครื่องมือและอุปกรณ์ตรวจปราบปรามไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น GPS , อาวุธปืน, กระสุน, ยานพาหนะ เป็นต้น

3. อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เสื่อมสภาพตามอายุการใช้งาน เช่น เครื่องซักผ้า เครื่องกรองน้ำ วิทยุสื่อสาร

4. ราษฎรรอบพื้นที่ยังไม่ชัดเจนกับแนวเขต

5. ราษฎรรอบพื้นที่ส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาป่าเพื่อดำรงชีพ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติในปัจจุบัน

1. การกระจายตัวของประชากรในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูพาน

2. การบุกรุกพื้นที่อุทยานแห่งชาติของราษฎรจากสภาพพื้นที่กว้างใหญ่ และมีหมู่บ้านของราษฎรตั้งอยู่รอบ จึงประสบปัญหาการบุกรุกพื้นที่ การลักลอบตัดไม้แปรรูปไม่มีค่า

3. ด้านการผลิต บริเวณพื้นที่รอบอุทยานแห่งชาติ ลักษณะพื้นที่ปลูกส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีความลาดชันสูง ทำให้หน้าดินถูกชะล้าง มีปัญหาเรื่องการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการเกษตร ผลผลิตส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ

4. สภาพความเป็นอยู่ของประชากรจากสภาพพื้นที่โดยรอบอุทยานแห่งชาติ มีความแห้งแล้งพบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เพื่ออุปโภคบริโภค ก่อให้เกิดปัญหาการครองชีพ เนื่องจากไม่สามารถเพาะปลูกได้ตามฤดูกาลทำให้ราษฎรมีรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนต่ำ

#### การแบ่งเขตการจัดการ (Zonification)

1. ปัจจัยในการกำหนดเขตการจัดการ การแบ่งเขตพื้นที่จัดการเป็นกลยุทธ์ในการจัดการอุทยานแห่งชาติที่กำหนดขึ้นตามสภาพคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติแต่ละบริเวณของอุทยานแห่งชาติ เพื่อสะดวกแก่การบริการและจัดการ รวมทั้งสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติ

2. รายละเอียดเขตการจัดการ การจำแนกเขตพื้นที่เพื่อการจัดการอุทยานแห่งชาตินั้น จะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดการ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า พื้นที่ที่มีความสำคัญหรือพื้นที่คุ้มครอง (Protected Area) นั้นจะอยู่ตอนกลางและกำหนดให้มีพื้นที่กันชน (Buffer Zone) ล้อมรอบ แต่จะมีลักษณะที่แตกต่าง

กันไปตามสภาพของทรัพยากรและพื้นที่แต่ละบริเวณ สำหรับอุทยานแห่งชาติภูพาน แบ่งได้เป็น 6 เขต ดังนี้

2.1 เขตหวงห้าม (Strict Nature Reserve Zone) เป็นเขตพื้นที่ที่มีสภาพธรรมชาติที่เปราะบางหรือมีความสำคัญในทางสิ่งแวดล้อม หากได้รับความกระทบกระเทือนจากกิจกรรมของมนุษย์ ระบบนิเวศก็จะสูญเสียความสมดุลไปยากที่จะกลับคืนสู่สภาพปกติพื้นที่หวงห้ามนั้นไม่เปิดให้ทำประโยชน์ด้านอื่น ยกเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอุทยานแห่งชาติเท่านั้น

2.2 เขตสงวนสภาพธรรมชาติ (Primitive Zone) เป็นเขตพื้นที่ที่สภาพของสังคมพืชและทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดจุดเด่นที่สำคัญของอุทยานแห่งชาติ หรือเป็นพื้นที่จำเป็นต้องสงวนไว้ เพื่อเป็นแหล่ง ต้นน้ำหรือเพื่อมิให้สภาพพื้นที่นั้นเสื่อมโทรมลงกว่าเดิม

2.3 เขตฟื้นฟูสภาพธรรมชาติ (Recovery Zone) เป็นบริเวณที่สภาพป่าถูกบุกรุกทำลายแต่ยังคงสภาพธรรมชาติไว้ สามารถที่จะฟื้นฟูให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ โดยการปลูกสร้างสวนป่าหรือปล่อยให้ฟื้นตัวตามธรรมชาติ

2.4 เขตเพื่อการพักผ่อนและการศึกษาหาความรู้ (Outdoor Recreation Zone) เป็นเขตที่กำหนดขึ้นไว้ เพื่อการพักผ่อน และการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติ รวมทั้งเป็นกันชนป้องกันการกระทบกระเทือนที่เกิดขึ้นในเขตบริการที่จะมีมากขึ้นไป ซึ่งจะเป็นการระบายความแออัดของการใช้พื้นที่ในเขตบริการให้กระจายตัวออกไปในช่วงเวลาที่มีนักท่องเที่ยวมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร

2.5 เขตบริการ (Intensive Use Zone) เขตนี้กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาสิ่งก่อสร้างที่จะมีขึ้นในภายหลัง สำหรับอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของอุทยานแห่งชาติ และให้สามารถรองรับการขยายตัวได้มากขึ้น เขตนี้ครอบคลุมพื้นที่อุทยานแห่งชาติที่ไม่กระทบกระเทือนต่อทรัพยากรธรรมชาติ และมีสิ่งก่อสร้างอยู่แล้ว

2.6 เขตกิจกรรมพิเศษ (Special Use Zone) เป็นเขตที่ครอบคลุมพื้นที่ที่มีกิจกรรมของประชาชนหรือของทางราชการที่เกิดขึ้น ก่อนการประกาศจัดตั้งเป็นอุทยานแห่งชาติ โดยกิจกรรมเหล่านั้นอาจขัดแย้งต่อการ จัดการอุทยานแห่งชาติ หรือเป็นเขตพื้นที่ที่ส่วนราชการขอใช้ประโยชน์ หรือขอเพิกถอนออกจากเขตอุทยานแห่งชาติ โดยกิจกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นภายหลังการประกาศจัดตั้งเป็นอุทยานแห่งชาติ และอยู่ระหว่างดำเนินการ

กันนอกจากเขตอุทยานแห่งชาติการกำหนดเขตเหล่านี้ขึ้นเพื่อให้กิจกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับการดำเนินงานของอุทยานแห่งชาติและป้องกันมิให้ขยายลูกกลามเป็นผลเสียหายต่ออุทยานแห่งชาติต่อไป

#### แผนงานโครงการในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่อุทยานแห่งชาติต้องการไปถึงภายใน 5 ปี ที่กำหนดแผนนี้ขึ้น จากผลของการทำ SWOT ANALYSIS แล้ว อุทยานแห่งชาติภูพาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติให้ยั่งยืน ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) อุทยานแห่งชาติภูพาน เป็นพื้นที่ป่าต้นน้ำที่สมบูรณ์ เกื้อกูลการท่องเที่ยว เป็นหนึ่งเดียวด้านการศึกษาระบบชาติวิทยา พัฒนาการมีส่วนร่วมของมวลชน บนหลักการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติอย่างยั่งยืน

1.2 พันธกิจ (mission) อุทยานแห่งชาติภูพาน

1.2.1 ด้านการป้องกันและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

1.2.2 ด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

1.2.3 ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิง

ประวัติศาสตร์

1.2.4 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของมวลชนในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติภูพานเพื่อความยั่งยืน

1.2.5 ด้านการศึกษาวิจัย

1.2.6 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

2. กลยุทธ์ในการดำเนินการ กลยุทธ์เป็นกลุ่มของงานที่จะต้องดำเนินการตามพันธกิจ โดยทำตามความสำคัญของยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้จะมีเป้าหมายที่เหมาะสมเจาะจง หรือเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย จึงได้จัดลำดับความสำคัญกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ต้องป้องกันรักษาพื้นที่ป่าที่เหลืออยู่ไม่ให้ถูกทำลาย ขณะเดียวกันก็ต้องมีการฟื้นฟูสภาพธรรมชาติที่เสื่อมโทรมให้กับสมบูรณ์ และเพิ่มพูนความหลากหลายทางด้านชีวภาพในอุทยานแห่งชาติภูพานมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงประวัติศาสตร์ จะต้องมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมของมวลชนในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติภูผายล โดยเปิดโอกาสให้มวลชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติภูผายลมากขึ้น

2.4 ด้านการศึกษาวิจัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร ทำการศึกษาวิจัยและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการองค์กร

### ข้อมูลอุทยานแห่งชาติภูผายล

ประวัติความเป็นมาของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติภูผายล

อุทยานแห่งชาติภูผายล หรือเดิมเรียกว่าอุทยานแห่งชาติห้วยหวด มีพื้นที่ครอบคลุมท้องที่อำเภอเมือง อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และอำเภอดงหลวง อำเภอดงคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร เป็น 1 ใน 5 ของโครงการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ วันที่ 5 ธันวาคม 2530 สภาพทั่ว ๆ ไปเป็นที่ราบสูงสลับกับเทือกเขาหินทราย เป็นป่าต้นน้ำลำธาร มีธรรมชาติและทิวทัศน์ที่สวยงาม เช่น น้ำตก ถ้ำ หน้าผา เนินหิน อ่างเก็บน้ำ และสัตว์ป่านานาชนิด มีเนื้อที่ประมาณ 517,850 ไร่ หรือ 828.56 ตารางกิโลเมตร ด้วยกรมป่าไม้ได้รับหนังสือกรมชลประทาน ที่ กษ 0301 /ส.524 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2527 แจ้งว่า เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตรโครงการอ่างเก็บน้ำห้วยหวด ตำบลต่างอย กิ่งอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2527 ได้พระราชทานพระราชดำริต่อนหนึ่งว่า “ควรอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ และป่าไม้บริเวณใกล้กับห้วยหวดเขื่อนเก็บกักน้ำของโครงการอ่างเก็บน้ำห้วยหวด ตลอดจนบริเวณข้างเคียงของอ่างเก็บน้ำ พร้อมกับควรปรับปรุงเสริมแต่งบริเวณให้มีความสวยงามและเหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เป็นอุทยานแห่งชาติหรือส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี โดยให้กรมชลประทานและส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการโดยเร่งด่วนต่อไปด้วย” กรมชลประทานจึงขอความร่วมมือกรมป่าไม้ให้รับดำเนินการโครงการอนุรักษ์สภาพธรรมชาติและป่าไม้ในบริเวณดังกล่าว แล้วจัดเป็นอุทยานแห่งชาติหรือแหล่งท่องเที่ยวเพื่อ

สนองพระราชดำริต่อไป กองอุทยานแห่งชาติจึงได้มีหนังสือ ที่ กษ 0713 /140 ลงวันที่ 14 มกราคม 2528 ให้อุทยานแห่งชาติภูพานตรวจสอบพื้นที่บริเวณดังกล่าว ปรากฏว่ามีสภาพป่าธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีธรรมชาติและทิวทัศน์ที่สวยงาม

ตามหนังสืออุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ กษ 0713 (ภพ)/144 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2528 นำส่งรายงานการสำรวจเบื้องต้นพื้นที่ดังกล่าวของนายมานพ กำจรเจ็ด นักวิชาการป่าไม้ 4 และหนังสืออุทยานแห่งชาติภูพาน ที่ กษ 0713 (ภพ)/532 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2528 นำส่งรายละเอียดต่าง ๆ บริเวณดังกล่าวของนายวุฒิกิจ อ่ำพลศักดิ์ ภูมิสถาปนิก และกองอุทยานแห่งชาติได้มีหนังสือ ที่ กษ 0713 /405 ลงวันที่ 28 มกราคม 2529 ให้อุทยานแห่งชาติภูพานทำการสำรวจสภาพป่าอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งอุทยานแห่งชาติภูพานได้มีหนังสือ ที่ กษ 0713 (ภพ)/พิเศษ ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2529 รายงานผลการสำรวจเพื่อจัดตั้งบริเวณดังกล่าวเป็นอุทยานแห่งชาติ ของนายประมุข ทิชากร นักวิชาการป่าไม้ 5 ให้กองอุทยานแห่งชาติดำเนินการเสนอจัดตั้งเป็นอุทยานแห่งชาติต่อไป กองอุทยานแห่งชาติ กรมป่าไม้ ได้นำเสนอคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ซึ่งได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ 2/2529 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2529 เห็นชอบในหลักการให้จัดพื้นที่บริเวณป่าเหนืออ่างเก็บน้ำห้วยหวดเป็นอุทยานแห่งชาติ และเป็นโครงการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติเพื่อการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสมหามงคลพระชนมพรรษา 5 รอบ วันที่ 5 ธันวาคม 2530 โดยได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดบริเวณที่ดินป่าภูลุ่มข้าวและป่าภูเพ็ก ในท้องที่ตำบลตองโขบ ตำบลเหล่าโพนค้อ กิ่งอำเภอศรีสุพรรณ อำเภอเมืองสกลนคร ตำบลกุกปลาซิว อำเภอเมืองสกลนคร และตำบลจันทร์เพ็ญ ตำบลเต่างอย กิ่งอำเภอเต่างอย อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ป่าดงภูพาน ในท้องที่ตำบลหนองบ่อ ตำบลคำพี้ ตำบลก้านเหลือง ตำบลบ้านแก้ง ตำบลนาแก ตำบลพิมาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และตำบลกุดชุม ตำบลพังแดง ตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร และป่าดงภูศรีฐาน ในท้องที่ตำบลคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ตำบลบ้านเหล่า ตำบลบ้านค้อ ตำบลโพนงาม อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ให้เป็นอุทยานแห่งชาติ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 105 ตอนที่ 122 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2531 โดยใช้ชื่อว่า “อุทยานแห่งชาติห้วยหวด” นับเป็นอุทยานแห่งชาติลำดับที่ 57 ของประเทศ ต่อมาอุทยานแห่งชาติห้วยหวดได้มีหนังสือ ที่ กษ 0712.344/911 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2543 ขออนุมัติเปลี่ยนชื่ออุทยานแห่งชาติห้วยหวด เป็น “อุทยานแห่งชาติภูผายล” โดยให้เหตุผลคือ ชื่ออุทยานแห่งชาติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนมากมีคำว่า

“ภู” นำหน้า และเพื่อให้สอดคล้องกับจุดเด่น คือ ภูผายล ซึ่งเป็นจุดเด่น เป็นศิลปะหินและเป็นเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมของคนโบราณ ซึ่งนักโบราณคดีคำนวณอายุภาพสลักบนผาหินทรายว่ามีอายุไม่ต่ำกว่า 3,000 ปี และเป็นถิ่นที่อยู่ของกลุ่มชนก่อนประวัติศาสตร์เหมาะที่จะพัฒนาเป็นจุดชมทิวทัศน์และแหล่งท่องเที่ยวในอนาคตได้ จึงเห็นสมควรเปลี่ยนชื่ออุทยานแห่งชาติห้วยหวดเป็น “อุทยานแห่งชาติภูผายล” และกรมป่าไม้พิจารณาแล้วเพื่อให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์สำคัญของอุทยานแห่งชาติและจังหวัดสกลนคร คือ ภูผายล ซึ่งเป็นศิลปกรรมภาพแกะสลักลายเส้นอายุกว่า 3,000 ปี จึงเปลี่ยนชื่ออุทยานแห่งชาติห้วยหวดเป็นชื่อ “อุทยานแห่งชาติภูผายล” ตามประกาศกรมป่าไม้ ณ วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2544

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

อุทยานแห่งชาติภูผายลตั้งอยู่บริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย ในท้องที่อำเภอภูพาน อำเภอเต่างอย และอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อำเภอดงหลวง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 16 องศา 45 ลิปดาเหนือ ถึงเส้นรุ้งที่ 17 องศา 0 ลิปดาเหนือ และอยู่ระหว่างเส้นแวงที่ 104 องศา 5 ลิปดาตะวันออก ถึงเส้นแวงที่ 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก ที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายลตั้งอยู่ที่บ้านห้วยหวด ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

#### ทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นภูเขาหินทราย ตามเทือกเขาภูพานตะวันออก มีความสูงอยู่ระหว่าง 300 ถึง 600 เมตร ปกคลุมด้วยป่าไม้เบญจพรรณ ป่าเต็งรัง ป่าดิบแล้ง ภูเขาที่สำคัญคือ ภูเสื่อ อยู่ในท้องที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สูง 641 เมตรจากระดับน้ำทะเลเป็นภูเขาที่สูงที่สุดของอุทยานแห่งชาติภูผายล สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธารไหลลงสู่ลำน้ำหลายแห่ง เช่น ลำน้ำพุง ลำห้วยหวด ลำห้วยบางทราย ลำห้วยเลา และมีอ่างเก็บน้ำที่อยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล และบริเวณรอบ ๆ แนวเขตอุทยานแห่งชาติ จำนวน 24 อ่าง เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยหวด อ่างเก็บน้ำห้วยโท อ่างเก็บน้ำห้วยไร่ เป็นต้น

#### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศแบ่งออกเป็น 3 ฤดูกาลคือ ฤดูฝน ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง ตุลาคม จะมีฝนตกชุกในเดือนสิงหาคม ปริมาณน้ำฝน โดยเฉลี่ย 1,484 มิลลิเมตร/ปี

อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ จังหวัดเลย

#### ลักษณะอุทกวิทยา

ตามสภาพภูมิประเทศของพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ ซึ่งเป็นภูเขาสลับซับซ้อนก่อให้เกิดลำธารขึ้นมากมายหลายสาย แต่ที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยบางทราย กำเนิดจากการรวมตัวของห้วยใหญ่ ๆ 3 สาย คือ ลำห้วยพุง ห้วยบางทราย และห้วยบางทรายน้อย กลายเป็นห้วยบางทรายสายใหม่ ไหลผ่านตอนกลางของพื้นที่ไปทางทิศตะวันออก ไหลลงสู่แม่น้ำโขง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ลำห้วยพุงเกิดจากบริเวณภูโคกยักษ์ไหลไปทางทิศตะวันออก เป็นต้น กำเนิดของน้ำตกแก่งโพธิ์ และไหลมาบรรจบกับลำห้วยบางทรายบริเวณหุบที่ลุ่มระหว่าง ภูบางพัน กับภูลาดควาย สำหรับห้วยบางทรายน้อย กำเนิดจากเทือกเขาธาตุนางนี้ ทิศตะวันตกของพื้นที่ไหลไปทางทิศตะวันออก เป็นพื้นที่รับน้ำจากเทือกเขาตอนล่างไปสู่ทิศเหนืออีก 7 สาย บริเวณที่บรรจบกันก่อให้เกิดน้ำตกตาดโตนไหลมาบรรจบห้วยบางทรายบริเวณภูถ้ำพระกับภูกะโหลก น้ำในลำห้วยส่วนใหญ่ จะไหลลงสู่ลำน้ำพุง ลำน้ำก่า ห้วยบางทราย แล้วไหลลงสู่แม่น้ำโขง จึงมีการสร้างอ่างเก็บน้ำรอบพื้นที่จำนวน 24 แห่ง

#### ลักษณะทางธรณีวิทยา

1. สภาพทางธรณีวิทยาของอุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ ตั้งอยู่บนเทือกเขาภูพาน ซึ่งเป็นเทือกเขาหนึ่งทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีลักษณะโครงสร้างทางธรณีวิทยาเป็นภูเขาหินทรายมีลักษณะการวางตัวเป็นแบบกระทะคว่ำ (Anticline) และกระทะหงาย (Syncline) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลกในอดีต การวางตัวของหินจะอยู่ในแนวทิศตะวันตก ตะวันออก หินที่พบอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเทิบ อยู่ในหินชุดโคราช (Khorat Group) กำเนิดขึ้นในมหายุค มีโซโซอิก (Mesozoic Era) ประมาณ 230 ล้านปี หินชุดโคราช ที่ปรากฏในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเทิบเป็นหินตะกอน (Sedimentary) โดยมีชั้นหินอายุน้อยวางตัวตั้งอยู่บนชั้นหินที่มีอายุแก่กว่า ประกอบด้วย 6 หน่วยหิน ดังนี้ คือ

1.1 หน่วยหินภูพาน (Phu Phan Formation) ซึ่งเป็นหินทรายปนกรวดสีเขียวปนน้ำตาลเหลือง เม็ดตะกอนขนาดปานกลางถึงขนาดหยาบ มีกรวดปน มีความคงทนต่อการพังทลายได้ดี



1.2 หน่วยหินเสาขรัว (Sao khrua Formation) ลักษณะหน่วยหินนี้เป็นหินทรายสีแดงอ่อนเม็ดตะกอนขนาดเล็กขาว บริเวณที่เป็นหินทรายแป้ง จะมีกรวดปนอยู่บ้าง และในบริเวณที่เป็นหินทรายแป้งปรากฏว่ารูปทรงของภูเขาจะเอียงลาด

1.3 หน่วยหินพระวิหาร (Phra Wihan Formation) ลักษณะหินส่วนใหญ่เป็นหินทรายสีขาวถึงชมพู ขนาดตะกอนปานกลางถึงหยาบ

1.4 หน่วยหินภูกระดึง (Phu Kradung Formation) ลักษณะหินส่วนใหญ่เป็นหินดินดานสีน้ำตาลม่วงแดง มีแร่โมก้าปะปนอยู่และปะปนด้วยหินทรายแป้ง สีน้ำตาลแดง

1.5 หน่วยหินน้ำพอง (Nam Phong Formation) ลักษณะเป็นหินทรายแดงถึงสีน้ำตาลพบหินปนกรวดบ้างเล็กน้อย

1.6 หน่วยห้วยหินลาด (Huay Hin Lat Formation) ลักษณะของหน่วยหินนี้เป็นกรวดปนมีหินทรายปนบ้างเล็กน้อย

## 2. ลักษณะดิน

พื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล เป็นส่วนหนึ่งของเทือกเขาภูพาน พื้นที่แถบนี้เคยเป็นพื้นที่ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์มาแต่อดีต แต่เนื่องจากบริเวณนี้เคยเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติการแห่งหนึ่งของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ทำให้การปฏิบัติการทางราชการมีมากไปด้วย เพื่อการดักล่า จึงได้มีการตัดถนนหลายสายโดยเฉพาะทางหลวงหมายเลข 2330, 2339 และถนนสายย่อยอื่น ๆ เมื่อเหตุการณ์สงบลงทำให้ประชาชนอพยพเข้าไปตั้งถิ่นฐานและหาพื้นที่ทำกินในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมีถนนเข้าถึงสะดวกจนมีหมู่บ้านมากมายโดยรอบแนวเขตอุทยานแห่งชาติ รวมทั้งพื้นที่เกษตรกรรมของชาวบ้าน สำหรับสภาพการใช้ที่ดินในเขตอุทยานแห่งชาติ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบในปี 2540-2548 สามารถจำแนกประเภทการใช้ที่ดินออกได้ 6 ประเภท จะเห็นได้ว่าร้อยละ 94.11 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เป็นป่าไม้ซึ่งประกอบไปด้วย ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรัง นอกจากนั้นเป็นพื้นที่ดินของราษฎรและป่าเสื่อมโทรม ไร่ร้าง อีกประมาณร้อยละ 3.75 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ และยังมีพื้นที่ใช้ประโยชน์อื่น ๆ เป็นอ่างเก็บน้ำ สำนักสงฆ์ เช่น เนื้อที่ประมาณร้อยละ 2.14 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

### แหล่งน้ำ

แหล่งน้ำตามสภาพภูมิประเทศของพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายลซึ่งเป็นภูเขาสลับซับซ้อนก่อให้เกิดลำธารขึ้นมากมายหลายสาย พื้นที่รอบนอกเป็นที่ราบลุ่มและเหมาะ

สำหรับเป็นพื้นที่รับน้ำจากเทือกเขาตอนล่างจึงมีการสร้างอ่างเก็บกักน้ำ จำนวน 24 แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยหวด อ่างเก็บน้ำห้วยยาง อ่างเก็บน้ำห้วยถ้ำเต่า อ่างเก็บน้ำห้วยทราย อ่างเก็บน้ำห้วยอินทูน อ่างเก็บน้ำห้วยค้อ อ่างเก็บน้ำห้วยเครือเขาปลอก อ่างเก็บน้ำห้วยแคน อ่างเก็บน้ำห้วยหมูโตน อ่างเก็บน้ำห้วยทีบ อ่างเก็บน้ำห้วยทราย อ่างเก็บน้ำห้วยยาง อ่างเก็บน้ำห้วยนาผาง อ่างเก็บน้ำห้วยเทา อ่างเก็บน้ำห้วยโท อ่างเก็บน้ำนางอ้อ อ่างเก็บน้ำห้วยผักดอก อ่างเก็บน้ำห้วยวังม่วง อ่างเก็บน้ำกกตุ้ม อ่างเก็บน้ำวังแปล อ่างเก็บน้ำดงน้อย อ่างเก็บน้ำห้วยหินลับ อ่างเก็บน้ำห้วยไร่ และอ่างเก็บน้ำห้วยตะไถ

#### พันธุ์พืชในอุทยานแห่งชาติภูผายล

มีสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ภูมิประเทศเป็นภูเขาสลับกันที่ราบระหว่างหุบเขา สามารถจำแนกสังคมพืชได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ป่าเต็ง รัง (Dry Dipterocarp Forest) อยู่บริเวณเนินเขาไหล่เขา และเชิงเขา พบว่าพื้นดินจะมีหินโผล่ให้เห็น พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น เต็ง รัง เหียง ประดู่ มะขามป้อม มะกอกเลื่อม ส้าน มะม่วงหาวแมลงวัน อ้อยช้าง ยอป่า ติว มะกอกป่า และรูกฟ้า เป็นต้น พืชชั้นล่างประกอบด้วย หญ้าชนิดต่าง ๆ ป่าเบญจพรรณ (Mixed Deciduous Forest) พบขึ้นอยู่บริเวณริมห้วย และตามหุบเขา พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น แดง ประดู่ มะค่าโมง ชิงชัน ตะแบก สมอทิเพก ตีนนก กะบก มะค่าแต้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีไม้ไผ่ เช่น ไม้ป่า และไม้รวก รวมทั้งหญ้าชนิดต่าง ๆ ป่าดิบแล้ง (Dry Evergreen Forest) พบบริเวณตามหุบเขาและริมห้วย ที่ระดับความสูง 400 เมตรขึ้นไป พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น กะบาก มะไฟป่า ตะเคียนทอง มะหวด ตะเคียนหิน ไม้ตระกูลยาง ชิงชัน และมะค่าโมง เป็นต้น ส่วนพืชชั้นล่างส่วนใหญ่ประกอบด้วยไม้ไผ่

#### สัตว์ป่า

ตามสภาพที่ปรากฏปัจจุบันมีพันธุ์สัตว์ป่าหลายชนิด สามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ได้แก่ เก้ง หมูป่า กระต่าย ค่างคาวกรรอก ฯลฯ นกประเภทต่าง ๆ เช่น เหยี่ยว นกเป็ดน้ำ นกนางแอ่น นกจาบคา สัตว์เลื้อยคลาน ได้แก่ ตะกวด งูชนิดต่าง ๆ

#### ทรัพยากรทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

1. ภูผายล หรือ ถ้ำผาลาย เป็นภาพแกะสลักลงบนหิน อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายลประมาณ 40 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านนาผาง ตำบลกกปลาซิว อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร เป็นศิลปะวัฒนธรรมก่อนประวัติศาสตร์ มีอายุราว 3,500-4,000 ปี เป็นภาพแกะสลักลงบนหน้าผาหินมีรูปภาพแกะสลักต่าง ๆ

เช่น รูปต้นไม้ คน สัตว์ และภาพเครื่องหมายสัตว์ลักษณะต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในสมัยก่อน และเป็นภาพแกะสลักที่แสดงเรื่องราวไว้มากที่สุดและมีขนาดใหญ่ที่สุดในบรรดาศิลปะเดียวกันในภาคอีสาน

2. ถ้าพระदानแรง อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 350 เมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านห้วยหวด ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร เป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมยุคก่อนประวัติศาสตร์อีกแห่งหนึ่ง เป็นภาพแกะสลักลงบนหน้าผาหิน

3. ผาพญาเต่างอย อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 7 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านโคกกลาง ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นหินทรายที่มีรูปร่างคล้ายเต่า ตั้งอยู่ริมน้ำพุและหันหน้าลงสู่น้ำพุ จึงเรียกว่าเต่างอย กว้าง 5 เมตร หนา 5 เมตร โดยเชื่อกันว่าบริเวณใดที่มีเต่าอาศัยอยู่มาก บริเวณนั้นเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ และมีตำนานเล่าขานต่าง ๆ นา ๆ มากมาย จึงเป็นที่มาของชื่ออำเภอเต่างอย ในปัจจุบัน

4. ถ้ำม่วง อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 8 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านนาหลวง ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร เป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมทางประวัติศาสตร์ เป็นภาพแกะสลักลงบนหน้าผาหิน และเป็นถ้ำลึกลงไปใต้ดิน ภายในถ้ำมีความกว้างใหญ่มาก บริเวณหน้าถ้ำจะมีต้นมะม่วงขนาดใหญ่หนึ่งต้นขึ้นอยู่และออกผลสองชนิดในต้นเดียวกัน จึงเป็นที่มาของชื่อ ถ้ำม่วง

5. ถ้ำพระเวส อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายลประมาณ 70 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านตานสาวคอย ตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นหน้าผาหินทรายยื่นออกมาเป็นเพิงผามีความยาวมากและสวยงามมาก

6. ประเพณีและวัฒนธรรม ประเพณีและวัฒนธรรม ราษฎรส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่รอบพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล มีจำนวนทั้งหมด 8 เผ่า ได้แก่ ชนเผ่าไทลาว ผู้ไท ไทญ้อ (ย้อ) ไทโย้ย ไทสั ไทกะเลิง จีน และเวียดนาม

7. ศาสนา ที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือ คือ ศาสนาพุทธ รองลงมาได้แก่ ศาสนาคริสต์ ส่วนศาสนาอื่น ๆ ได้แก่ อิสลาม ขงจื้อ ฮินดู ฯลฯ มีเป็นส่วนน้อย ประเพณีและวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มักจะเกี่ยวเนื่องด้วยชาติพันธุ์ และความเชื่อทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมที่สำคัญมีดังนี้

7.1 ไทลาว มีภาษาพูด และตัวหนังสือเขียน อ่านเฉพาะ การแต่งกาย ท้องถิ่น หญิงนุ่งซิ่นสวมเสื้อแขนกระบอก หม่สะไบ เก้าอี้มมวย ทัดดอกไม้ ชายนิยม นุ่งกางเกง เครื่องดนตรีที่สำคัญ ได้แก่ พิณ แคน โปงลาง ซอ นาฏศิลป์พื้นเมือง มีการรำ แข่งในจังหวะที่ค่อนข้างเร็ว และกระบี่กระบอง การเล่นหมอลำ การเล่นพญา การเจรจา โดยชั้นเชิง สำนวนโวหาร ประเพณีที่สำคัญของชาวไทลาว เรียกว่า “ฮิตลีสอง คลองลีสลี่” “ฮิตลีสอง” หมายถึง ประเพณีลีสองเดือนในรอบปีที่บรรพบุรุษได้ประพุดิ ปฏิบัติ ส่วน “คลองลีสลี่” นั้น เป็นหลักธรรมในการครองบ้านครองเรือนที่ควรปฏิบัติลีสลี่ประการ ในการรักษาบ้านเรือน เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชน

7.2 ผู้ไท มีภาษาพูดเฉพาะตน การแต่งกาย หญิงเกล้าผมมวย นุ่ง ผ้าซิ่น ใส่เสื้อแขนกระบอกผ่าอกกักัด-กระดุมเงินถี่ ๆ 30-40 เม็ด สีสครามหรือน้ำเงินเข้ม หม่สะไบ หรือนุ่งผ้าสีดำ ขลิบแดงที่เชิงผ้าซิ่น และหม่สะไบดำ ชายนุ่งกางเกงยาวครึ่งแข้ง เสื้อ คอกกลมแขนกระบอก ผ่าขาวม้าคาดเอว ประเพณีที่สำคัญได้แก่ การเกี่ยวพาราสิการ แต่งงาน พิธีศพ พิธีเซ่นสรวง ที่เรียกว่าพิธีเหยา และประเพณีการต้อนรับซึ่งจะมีการ บายศรีสู่ขวัญ พาแลง และชี่ซ่างคู้ (ดูคู้ผู้ชายหญิง) เครื่องดื่มในงานเลี้ยงที่เรียกว่า “อู” ทำมาจากข้าวเปลือกและข้าวเหนียวหมักในไหที่ปิดฝาแน่น เวลาดื่มจะต้องเปิดฝาดอกเติมน้ำและใช้หลอดดูดที่ทำจากไม้กระแสน

7.3 ไส้ มีภาษาถิ่นของตัวเอง ไม่มีตัวอักษรใช้ การแต่งกายคล้ายไท ลาวสมัยก่อน ชายนิยมลักลายที่ขา ตั้งแต่เข้าจนถึงขาอ่อน หรือสักที่ท้องและเอว มักจะใช้ ผ้าโพกศีรษะแม้ว่าจะนับถือศาสนาพุทธ แต่ก็ยังถือคู่กันไป ประเพณีที่สำคัญเฉพาะตน ได้แก่ การเกี่ยวพาราสิ การแต่งงาน พิธีศพ พิธีเซ่นสรวงบูชาผี เรียกว่า “เหยา” การละเล่น พื้นบ้านเรียกว่า “สะลา” หรือ “ไส่ทั้งบั้ง”

7.4 ไทยญ้อ มีภาษาพูดเป็นของตนเอง แต่ไม่มีภาษาเขียน สำเนียงพูด ต่างจากภาษาลาว แต่คล้ายผู้ไทการแต่งกายนิยมแต่งด้วยผ้าดำ ทอด้วยผ้าพื้นเมือง แล้ว ลงคราม ในงานพิธี ชายนุ่งโจงกระเบน สวมเสื้อสีสันสวยงาม หญิงนุ่งซิ่นไหมเงิน ไหมทอง มีความเคารพเชื่อถือพุทธศาสนามาก ในวันพระคนเฒ่าคนแก่ ชาวบ้านทั่วไปจะหยุดทำงาน ทุกอย่าง แล้วไปทำบุญที่วัด ลักษณะพิเศษ คือ อาคารบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด แต่งกายสวยงาม อาหารการกินสุกสะอาด ทำอาหารอร่อย บุคลิกลักษณะ ชายสง่าผ่าเผย หญิงในชาติพันธุ์ หญิงยิ้มละมุน

7.5 กะเลิง ชุมชนที่ใหญ่และหนาแน่นของชาวกะเลิงอยู่ในเขตอำเภอ กุดบาก จังหวัดสกลนคร เลือกกภูมิลำเนาเชิงเขาเป็นที่อยู่อาศัย เพราะความอุดมสมบูรณ์ ของธรรมชาติ อาชีพหลักคือทำนา ความเชื่อมีลักษณะผสมผสานระหว่างพุทธ และพราหมณ์ มีความผูกพันกับชีวิตและธรรมชาติ หลอหล่อมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แสดงออกผ่านวิถีชีวิตทางพิธีกรรม สภาพสังคมเป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์เครือญาติกัน มากนิยมแต่งงานในหมู่บ้านเดียวกันอยู่อย่างเรียบง่ายไม่เร่งรีบ เข้าใจในการอยู่ร่วมกัน เคารพต่อผู้อาวุโสตามลำดับชั้น

ทรัพยากรการท่องเที่ยว นันทนาการ และการจัดการการท่องเที่ยว

1. ทรัพยากรการท่องเที่ยว อุทยานแห่งชาติภูผายล มีสภาพธรรมชาติ เป็นป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็งรังบางส่วน และมีสัตว์ป่าหลายชนิด สภาพทั่วไปของ อุทยานแห่งชาติ เป็นสันเขาและภูเขาที่เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารของลำห้วยพุง ลำน้ำห้วย บางทราย มีลักษณะธรณีวิทยาเป็นเขาหินทราย หินกรวดมน และหินดินดาน นอกจากนี้ยัง มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีบางประการ ดังนั้น จึงมีพื้นที่ที่สวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยว และพักผ่อนของประชาชนและมีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่โดดเด่น และน่าสนใจ

1.1 ผาพญาเต่างอย อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 7 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านโคกกลาง ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ลักษณะเป็นหินทรายที่มีรูปร่างคล้ายเต่า ตั้งอยู่ริมน้ำพุงและหันหน้าลงสู่ น้ำพุง จึงเรียกว่าเต่างอย กว้าง 5 เมตร หนา 5 เมตร โดยเชื่อกันว่าบริเวณใดที่มีเต่าอาศัย อยู่มาก บริเวณนั้นเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ และมีตำนานเล่าขานต่าง ๆ นา ๆ มากมาย จึงเป็นที่มาของชื่ออำเภอเต่างอย ในปัจจุบัน

1.2 ภูผายล หรือถ้ำผาลายเป็นภาพแกะสลักลงบนหิน อยู่ห่างจากที่ ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายลประมาณ 40 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านนาผาง ตำบลก ปลาซิว อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร เป็นศิลปะวัฒนธรรมก่อนประวัติศาสตร์ มีอายุราว 3,500-4,000 ปี เป็นภาพแกะสลักลงบนหน้าผาหินมี รูปภาพแกะสลักต่าง ๆ เช่น รูปต้นไม้ คน สัตว์ และภาพเครื่องหมายสัตว์ลักษณะต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของ มนุษย์ในสมัยก่อน และเป็นภาพแกะสลักที่แสดงเรื่องราวไว้มากที่สุดและมีขนาดใหญ่ที่สุดในบรรดาศิลปะเดียวกันในภาคอีสาน

1.3 อ่างเก็บน้ำห้วยหวด เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 500 เมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านห้วยหวด ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร มีจุดชมวิวยุทธเขาสันเขื่อนและหน้าผาใกล้ขอบอ่างหลายแห่ง มีลานหินโขดหินที่สวยงาม วางตัวตามธรรมชาติเหมาะที่จะมาท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจเที่ยวชมธรรมชาติที่สวยงามและมีน้ำตก 3 สายไหลลงอ่างเก็บแห่งนี้ได้แก่

1.4 น้ำตกกรากไทร้อย เกิดจากน้ำซับธรรมชาติที่ไหลลัดเลาะตามเลื่อมหินและรากไม้ (ต้นไทร) ใต้ดินเรียกว่าน้ำตกกรากไทร้อยสูงประมาณ 8 เมตร กว้างประมาณ 5 เมตร นับเป็นต้นกำเนิดแหล่งน้ำที่ไหลลงสู่อ่างเก็บน้ำห้วยหวดอีกสายหนึ่งที่หล่อเลี้ยงชีวิตทุกคนและสัตว์ให้มีความสุขสมบูรณ์

1.5 น้ำตกผาผึ้งสูงประมาณ 15 เมตร กำเนิดจากเทือกเขาภูพานบริเวณป่าคำกลอน ลักษณะน้ำใสเย็นจนชาวบ้านเรียกกันติดปากว่า ห้วยน้ำใส ไหลลงสู่อ่างเก็บน้ำห้วยหวด ชูบเลี้ยงสิ่งมีชีวิตมากมาย สร้างความสมดุลให้กับระบบนิเวศ เป็นลำห้วยกันแนวเชื่อมต่อระหว่างป่าเบญจพรรณกับป่าเต็งรัง น้ำใสไหลลงหน้าผาหินทรายในอดีตมีผึ้งใหญ่ (ผึ้งหลวง) เกาะอาศัยอยู่บริเวณหน้าผามากมาย จึงเป็นที่มาของชื่อ น้ำตกผาผึ้ง

1.6 น้ำตกค่าน้ำสร้าง สูงประมาณ 30 เมตรต้นกำเนิดมาจากเทือกเขาภูพานบริเวณป่าคำบากไหลลงสู่อ่างเก็บน้ำห้วยหวดมีน้ำไหลตลอดปี ลักษณะกำเนิดน้ำผุดขึ้นมาจากใต้ดินเหมือนน้ำบ่อ คำว่า “น้ำบ่อ” ภาษาท้องถิ่นเรียกว่า “คำสร้าง” จึงเป็นที่มาของชื่อน้ำตกค่าน้ำสร้าง

1.7 น้ำตกแก่งโพธิ์ อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 35 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านนาหินกอง ตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร เป็นน้ำตกที่สวยงามมาก และมีน้ำไหลตลอดทั้งปี สูงประมาณ 10 เมตร กว้างประมาณ 14 เมตร สามารถเที่ยวชมน้ำตก ชมแก่ง เล่นน้ำตก และถ่ายภาพนอกจากนั้นยังมีพื้นที่สำหรับกางเต็นท์ พักแรมค้างคืนที่เป็นบริเวณกว้างติดกับน้ำตก

1.8 น้ำตกห้วยเลา อยู่ห่างจากที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผายล ประมาณ 50 กิโลเมตร ตั้งอยู่ในท้องที่บ้านห้วยเลา ตำบลพังแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร เป็นน้ำตกที่สวยงามอีกแห่งหนึ่ง มีน้ำไหลตลอดทั้งปี แต่ช่วงฤดูแล้งน้ำตกจะมีน้ำน้อย สูงประมาณ 8 เมตร กว้างประมาณ 15 เมตร

1.9 เส้นทางเดินศึกษาธรรมชาติ อ่างเก็บน้ำห้วยหวด ระยะทาง 1,500 เมตร 25 ฐานศึกษา ใช้เวลาเดินทำประมาณ 3 ชั่วโมง โดยมีจุดเริ่มต้นบริเวณ พลับพลาที่ประทับริมอ่างเก็บน้ำห้วยหวด ผ่านน้ำตกกรากไทรย้อย น้ำตกผาผึ้ง น้ำตกค่าน้ำสร้าง และสภาพป่าเต็งรัง ป่าเบญจพรรณ ลานดูลีตาและมณีเทวา ไปสิ้นสุดบริเวณน้ำตก ค่าน้ำสร้าง

1.10 น้ำตกศรีตาดโตน เป็นน้ำตกที่สวยงามน้ำใสสะอาด มีลานหิน กว้างสามารถพักผ่อนค้างคืนได้ อยู่ท้องที่ บ้านโพนงาม ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

## 2. ศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยว

อุทยานแห่งชาติภูผายล มีพื้นที่ครอบคลุมท้องที่จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร จัดตั้งขึ้นเนื่องจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตร โครงการอ่างเก็บน้ำห้วยหวด ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้พระราชทานพระราชดำริ ตอนหนึ่งว่า “ควรอนุรักษ์สภาพธรรมชาติและป่าไม้ บริเวณใกล้กับห้วยหวดเชื่อมเก็บกักน้ำของโครงการอ่างเก็บน้ำห้วยหวด ตลอดจนบริเวณข้างเคียงอ่างเก็บน้ำพร้อมกับปรับปรุงเสริมแต่งบริเวณให้มีความสวยงาม และรักษาสภาพธรรมชาติให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากบริเวณดังกล่าวมีความสวยงามและเหมาะที่จะพัฒนาให้เป็นอุทยานแห่งชาติ หรือส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี” ปัจจุบันเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม เช่น น้ำตก หน้าผา โขดหิน และมีความหลากหลายทางชีวภาพสูง ประกอบด้วยสภาพป่าเบญจพรรณ ป่าเต็ง-รัง และป่าดิบแล้ง มีสัตว์ป่าอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น หมูป่า กระต่ายป่า เก้งป่า และเป็นแหล่งอาศัยของนกนานาชนิด ซึ่งนักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนทั่วไป และนักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปท่องเที่ยวและทำกิจกรรมได้ตลอดทั้งปี เช่น เดินป่าศึกษาธรรมชาติ ดูนก สัมผัสสตอกไม้ป่า กางเตนท์พักผ่อน เป็นต้น ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง

## 3. นักท่องเที่ยวและลักษณะการเข้ามาท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ

เนื่องจากปัจจุบันมีการพัฒนาให้มีเส้นทางศึกษาธรรมชาติเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้สามารถเข้าถึงความสมบูรณ์ของแหล่งท่องเที่ยวและสัมผัสธรรมชาติได้อย่างใกล้ชิด ได้รับความสนใจและสร้างความ

ประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ลักษณะการเข้ามาท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติมักจะมาเป็นหมู่คณะ ครอบครัวและการจัดอบรมสัมมนา

#### สภาพแวดล้อมและลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของท้องถิ่น

1. สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของท้องถิ่น จากการสำรวจจำนวนประชากรในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล บริเวณโดยรอบอุทยานแห่งชาติในรัศมีไม่เกิน 5 กิโลเมตร มีจำนวนทั้งหมด 137 หมู่บ้าน อยู่ในท้องที่ อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และอำเภอดงหลวง อำเภอดำชะอี จังหวัดมุกดาหาร มีจำนวนหลังคาเรือน ประมาณ 2,240 หลัง ประชากรประมาณ 111,200 คนประชาชนในพื้นที่รอบแนวเขตอุทยานแห่งชาติ ส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากยังไม่มีสถานศึกษาชั้นสูงเพียงพอ ปัจจุบันในพื้นที่รอบแนวเขตอุทยานแห่งชาติ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาประมาณ 50 โรงเรียน สำหรับการบริการด้านสาธารณสุขนับว่าเพียงพอ คือ มีสถานีอนามัยทุกตำบล นอกจากนี้ก็ไม่พบว่ามีประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงแต่อย่างใด จากข้อมูลสภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยภาพรวมของหมู่บ้านที่อาศัยอยู่รอบแนวเขตอุทยานแห่งชาติภูผายล จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ปรากฏว่าประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก พืชที่ปลูก ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพดฝักอ่อน และยางพารา เป็นต้น ฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการทำการเกษตรกรรม ทำกันอย่างไม่จริงจัง ไม่มีความรู้ทางด้านเกษตรที่ทันสมัย ไม่มีพื้นที่ทำอย่างถาวร ผลผลิตไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว จำเป็นต้องอาศัยหาของป่า ล่าสัตว์และทำไม้ เพื่อให้มีรายได้เลี้ยงครอบครัว ด้วยเหตุนี้ทัศนคติของประชาชนที่อยู่ใกล้แนวเขตอุทยานแห่งชาติจึงไม่ตื่น

#### การใช้ประโยชน์ที่ดิน

สภาพการใช้ที่ดิน พื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล เป็นส่วนหนึ่งของเทือกเขาภูพาน พื้นที่แถบนี้เคยเป็นพื้นที่ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์มาแต่อดีต สำหรับสภาพการใช้ที่ดินในเขตอุทยานแห่งชาติ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบในปี 2540-2548 สามารถจำแนกประเภทการใช้ที่ดินออกได้ 6 ประเภท จะเห็นได้ว่าร้อยละ 94.11 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เป็นป่าไม้ซึ่งประกอบไปด้วย ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรัง นอกจากนั้นเป็นพื้นที่ดินของราษฎรและป่าเสื่อมโทรม ไร่ร้าง อีกประมาณร้อยละ 3.75 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ และยังมีพื้นที่ใช้ประโยชน์อื่น ๆ เป็นอ่างเก็บน้ำ สำนักสงฆ์ เช่น เนื้อที่ประมาณร้อยละ 2.14 ของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ



ตาราง 4 แสดงข้อมูลสภาพป่าและการใช้ที่ดิน

พื้นที่	เนื้อที่ /ไร่	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	หมายเหตุ
ป่าดิบแล้ง	171,068.75	33.03	
ป่าเบญจพรรณ	163,568.75	31.59	
ป่าเต็งรัง	152,731.25	29.49	
ป่าเสื่อมโทรม/ไร่ร้าง	3,462.50	0.67	
ที่ทำกินราษฎร	15,955	3.08	
อื่น ๆ (สำนักสงฆ์, ที่พักสงฆ์อ่างเก็บน้ำ)	11,063.75	2.14	
รวม	517,850	100	

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ

1. พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504
2. พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484
3. พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507
4. พระราชบัญญัติสัตว์ป่า พ.ศ. 2535
5. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.

2535

6. พระราชบัญญัติเลื่อยไซยนต์ พ.ศ. 2545

การบริหารงานและลักษณะโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน

1. ลักษณะโครงสร้างองค์กร อุทยานแห่งชาติภูผายล มีพื้นที่ครอบคลุมท้องที่จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร การบริหารงานได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่

1.1 ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานด้านธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานยานพาหนะและเครื่องจักรกล งานช่างไม้ งานช่างประปา งานช่างไฟฟ้า งานรักษาความสะอาด งานโยธา การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ งบประมาณเวลาทำการของข้าราชการ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2 ฝ่ายนันทนาการและสื่อความหมาย มีหน้าที่เกี่ยวกับการประชุมสัมมนา กิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ ในเรื่องการฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้มีศักยภาพสูงขึ้น และการสำรวจวางแผนการจัดการแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่เห็นว่าน่าจะมีศักยภาพที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติให้มากขึ้น การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับนักท่องเที่ยวในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการท่องเที่ยว คอยควบคุมกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

1.3 ฝ่ายการเงินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ จัดทำทะเบียนควบคุมเงินรายได้ การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน ใบสำคัญต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านและค่าสวัสดิการจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การขออนุมัติใช้ การขออนุมัติทำลาย การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

1.4 ฝ่ายพัฒนาและบำรุงรักษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การปรับปรุงพัฒนาภูมิทัศน์ และงานพัฒนาต่าง ๆ การดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ เป็นระเบียบและสวยงาม ควบคุมดูแล ซ่อมบำรุงรักษายานพาหนะ การอนุมัติใช้ การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่นและการต่อทะเบียนรถ

1.5 ฝ่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานคดีและของกลาง งานวิทยุสื่อสาร งานรักษาความปลอดภัยและงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เช่น งานป้องกันและปราบปรามการลักลอบทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ตลอดจนถึงธรรมชาติอื่น ๆ ในเขตอุทยานแห่งชาติ

## 2. รูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่ และการมีส่วนร่วม

2.1 คณะกรรมการที่ปรึกษาอุทยานแห่งชาติภูผายล (Protected Area Committee: PAC) มีส่วนร่วมการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติและพื้นที่รับผิดชอบ

2.2 การสนธิกำลังแบบบูรณาการ, ทหาร, ตำรวจ, เจ้าหน้าที่การปกครองและราษฎรมีส่วนร่วม

### ปัญหาและอุปสรรคของอุทยานแห่งชาติภูผายล

1. ด้านการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผายล สภาพภูมิประเทศบริเวณที่ราบเชิงเขา เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะต่อการเพาะปลูก เป็นสิ่งจูงใจให้ราษฎรบุกรุกขยายพื้นที่ทำกินตลอดมา

ประกอบกับราษฎรในพื้นที่โดยรวมอุทยานแห่งชาติส่วนมากเป็นอดีตคอมมิวนิสต์ ซึ่งมีแนวความคิดขัดแย้งกับขัดแย้งกับทางราชการ ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกในการที่จะส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีประเด็นปัญหา ดังนี้

- 1.1 ปัญหาการบุกรุกแผ้วถางขยายพื้นที่ทำกิน
- 1.2 ปัญหาการลักลอบตัดไม้ และลักลอบล่าสัตว์ โดยเฉพาะไม้พะยูน
- 1.3 ปัญหาการขาดแคลน วัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ปัญหาการร้องเรียน ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจ
- 1.5 กลุ่มนายทุน หรือผู้มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลัง ให้การสนับสนุน

ลักลอบตัดไม้ทำลายป่าโดยเฉพาะไม้พะยูน

2. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและนันทนาการ อุทยานแห่งชาติภูผายล มีพื้นที่ครอบคลุมใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมหลายแห่ง มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในระดับจังหวัด หรือกลุ่มจังหวัดสามารถเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว และเวียดนาม มีประเด็นปัญหา อุปสรรค ดังนี้

- 2.1 ได้รับงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอ
- 2.2 บุคลากรที่มีความรู้ด้านการท่องเที่ยว และงานบริการมีไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ และการพัฒนาศักยภาพ
- 2.3 สิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอ เช่น บ้านพักนักท่องเที่ยว ระบบน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคขาดแคลน, หรือขุ่น
- 2.4 ขาดระบบการสื่อความหมายที่ทันสมัย และรูปแบบกิจกรรมนันทนาการ

3. ด้านวิชาการ ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผายล มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยทางวิชาการ เช่น ในเรื่องของสัตว์ป่า พืชเฉพาะถิ่น พืชสมุนไพร และศักยภาพของพื้นที่ เช่น เรื่องชนเผ่า 8 เผ่า (ภูไท ไทยญ้อ กะเลิง ไส้ ไทยลาว ไทยโย้ย จีน และเวียดนาม) ทำให้ขาดข้อมูลสนับสนุนประกอบการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติในระยะยาว มีปัญหา อุปสรรค การศึกษาทางวิชาการ ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผายลและรอบแนวเขตอุทยานแห่งชาติที่ผ่านมาคือการสำรวจทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ พ.ศ.

2542 โดยสำนักวิชาการป่าไม้ ศึกษาถึงข้อมูลชนิดป่า ชนิดไม้ ปริมาตรไม้ ความหนาแน่นของป่า และกำลังผลิตของป่า ตลอดจนความสามารถในการสืบพันธุ์ตามธรรมชาติ

#### 4. ด้านการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ

4.1 การบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ที่ผ่านมาเป็นการดำเนินงานแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเฉพาะเรื่องยังไม่มีแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องและเชื่อมโยง และเป้าหมายในระยะยาว มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

4.1.1 การจัดการส่วนใหญ่ทำตามงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งเป็นงานระยะสั้น หรืองานเฉพาะกิจแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง จึงขาดความต่อเนื่อง

4.1.2 บุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

4.1.3 วัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อารุณปืน วิทย์ฯ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และเสื่อมสภาพตามอายุการใช้งาน

4.1.4 เจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจ ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติและระดับนโยบาย

4.1.5 อัตรากำลังในการคุ้มครองป้องกันทรัพยากร และประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีความสมดุลกับพื้นที่ (ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ จำนวน 140 คน) ที่รับผิดชอบพื้นที่ ซึ่งมีเนื้อที่ 517,850 ไร่ ซึ่งเฉลี่ย 1 คน ต่อพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน 3,498.9 ไร่

#### ข้อมูลอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

ความเป็นมาของการจัดตั้งอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

เมื่อปี พ.ศ. 2504 พระอาจารย์วัน อุตตโม ได้เดินธุดงค์ผ่านมาทางภูผาเหล็ก ในท้องที่กิ่งอำเภอสองดาว และได้นำพระภิกษุ สามเณรมาจำพรรษาที่เชิงเขาภูผาเหล็ก ชาวบ้านท้องถิ่นเรียกว่า ถ้ำพ่อคำภา ต่อมาได้พัฒนาเป็นวัดถ้ำอภัยดำรงธรรม ปัจจุบันอยู่ในท้องที่บ้านท่าวัด หมู่ที่ 1 ตำบลปทุมวาปี อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2514 พระอาจารย์วัน ได้นำประชาชนที่มีความเลื่อมใสศรัทธา พัฒนาก่อนขึ้นไปยังบริเวณวัดถ้ำพวงจนสำเร็จ สถานที่แห่งนี้มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีพันธุ์พืช และสัตว์ป่านานาชนิด มีผาน้ำใจ ถ้ำป่อง ที่เป็นแหล่งน้ำซับ ต่อมารายการในท้องที่ได้พัฒนาเป็นระบบประปาภูเขา ไปใช้ใน บ้านถ้ำด้วง บ้านท่าวัด บ้านทรายทอง และบ้านปทุมวาปี ในช่วงที่พระอาจารย์วัน นำประชาชนพัฒนาก่อนขึ้นไปยังวัดถ้ำพวงนั้น บริเวณนี้ถือได้ว่าเป็นพื้นที่สีชมพู ที่มี

ความเคลื่อนไหวของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ที่ขัดแย้งกับทางรัฐ ทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายเข้าใจผิดว่าพระอาจารย์วันสันทนุญฝ่ายตรงกันข้าม แต่ด้วยความมุ่งมั่นของพระอาจารย์วัน ที่จะพัฒนาถ้าพวงให้เป็นศูนย์รวมจิตใจในด้านการเผยแพร่วรรณะ ทำให้เหตุการณ์ต่าง ๆ สงบและยุติลงได้ ปี พ.ศ. 2518 วันที่ 13 ตุลาคม)พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พร้อมด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ได้เสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์ เพื่อทรงเยี่ยมและนมัสการพระอาจารย์วัน อุตต.โม ณ วัดถ้าพวง และทรงพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์สร้างศาลาพระราชทานและกุฏิบนถ้าพวง ปี พ.ศ. 2523 พระอาจารย์วัน อุตต.โม ได้ถึงแก่มรณภาพด้วยอุบัติเหตุเครื่องบินตกที่ ตำบลคลองหลวง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ปี พ.ศ. 2525 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ ทรงเสด็จพระราชดำเนินมาพระราชทานเพลิงศพพระอาจารย์วัน อุตต.โม ณ วัดถ้าพวงอำเภอดำรงธรรม ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ ทรงเสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดพิพิธภัณฑสถานพระอุดมสังวรวิสุทธิเถระ (พระอาจารย์วัน อุตต.โม) พระอุดมสังวรวิสุทธิเถระ (พระอาจารย์วัน อุตต.โม) ถือได้ว่าเป็นปูชนียบุคคลที่ทำให้ผืนป่า “ภูผาเหล็ก” ยังคงสภาพอุดมสมบูรณ์และได้ปลูกจิตสำนึกให้กับราษฎรรอบแนวเขต เกิดการหวงแหนในการดูแลรักษาทรัพยากรที่มีคุณค่าจนตกทอดมาถึงลูกหลานได้ใช้ประโยชน์จากอดีตมาจนถึงปัจจุบันนี้

เมื่อปี พ.ศ. 2536 อธิบดีกรมป่าไม้ (นายพ่อง เล่งอี้) ได้มาตรวจราชการ ณ จังหวัดสกลนคร และได้เดินทางมานมัสการรูปเหมือน พระอาจารย์วัน อุตต.โม ณ อำเภอส่องดาว โดยมีเจ้าหน้าที่ป่าไม้ รวมทั้งท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (นายสีห์พนม วิจิตรวารสาร) ให้การต้อนรับขณะมาตรวจราชการ พบว่าพื้นที่ป่าไม้โดยความดูแลของหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ สน.8 (สกลนคร) และพื้นที่ป่าข้างเคียงมีความอุดมสมบูรณ์ จึงได้มีบัญชาให้สำรวจเป็นอุทยานแห่งชาติ โดยอยู่ในความดูแลของหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ สน.8 โดยใช้ชื่อว่าอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก-ภูผาทัก ต่อมาได้มีการอนุมัติให้ตัดคำว่าภูผาทักออก และให้ใช้ชื่อว่าอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ในปี พ.ศ. 2539 และได้มีการสำรวจขอบเขตป่าที่มีความอุดมสมบูรณ์ผนวกเพิ่มเติม คือ ป่าสงวนแห่งชาติป่าดงพระเจ้า ป่าดงพันนาป่าแก่งแคนป่าภูวง ป่ากุดโหนไฉน ที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์ ธรรมชาติป่าไม้และสัตว์ป่าให้เป็นอุทยานแห่งชาติ เพื่อรักษาแหล่งต้นน้ำลำธารที่เกิดจากเทือกเขาภูพานที่สำคัญได้แก่ แม่น้ำ

สงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำอุ้น (เขื่อนน้ำอุ้น) ห้วยลำพันชาติ และอ่างเก็บน้ำที่อยู่ในบริเวณ  
ป่าต้นน้ำลำธารอีก 12 แห่ง รวมทั้งเพื่อเป็นการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพที่มี  
คุณค่าควรแก่การสงวนไว้เพื่อการศึกษาค้นคว้า วิจัย พักผ่อนหย่อนใจ และประโยชน์ด้าน  
อื่น ๆ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกา กำหนดบริเวณที่ดินป่าดงพญาไฟและป่าดงพระเจ้า  
ป่าภูวง ป่ากุดโห้ ป่านาใน และป่าโนนอุดม และป่าแก่งแค่น ในท้องที่ตำบลสองดาว ตำบล  
ท่าศิลา ตำบลปทุมวาปี อำเภอสองดาว ตำบลค้อเขียว ตำบลคำบ่อ ตำบลวาริชภูมิ อำเภอ  
วาริชภูมิ ตำบลนิคมน้ำอุ้น อำเภอนิคมน้ำอุ้น ตำบลกุดโห้ ตำบลกุดบาก อำเภอกุดบาก  
และตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ป่าบะยาว ป่าห้วยน้ำคำ ป่านาญง ป่าหนอง  
กุงทับม้า และป่าหนองหญ้าไซ ในท้องที่ตำบลผาสุก อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี  
และป่าภูพาน ป่าแก่งกะฮาม ในท้องที่ตำบลนาทัน ตำบลดินจี่ ตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง  
และตำบลแซงบาดาล ตำบลมหาไชย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เป็นอุทยาน  
แห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีพื้นที่ประมาณ 404.3792 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ  
252,737 ไร่ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 16 เล่ม 126 ตอนที่ 96 ก เมื่อวันที่  
23 ธันวาคม 2552

ที่ตั้ง

#### 1. พื้นที่รับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

ป่าดงพญาไฟและป่าดงพระเจ้า ป่าภูวง ป่ากุดโห้ ป่านาใน และป่าโนนอุดม  
และป่าแก่งแค่น ในท้องที่ตำบลสองดาว ตำบลท่าศิลา ตำบลปทุมวาปี อำเภอสองดาว  
ตำบลค้อเขียว ตำบลคำบ่อ ตำบลวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ ตำบลนิคมน้ำอุ้น อำเภอ  
นิคมน้ำอุ้น ตำบลกุดโห้ ตำบลกุดบาก อำเภอกุดบาก และตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัด  
สกลนคร ป่าบะยาว ป่าห้วยน้ำคำ ป่านาญง ป่าหนองกุงทับม้า และป่าหนองหญ้าไซ ใน  
ท้องที่ตำบลผาสุก อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี และป่าภูพาน ป่าแก่งกะฮาม ใน  
ท้องที่ตำบลนาทัน ตำบลดินจี่ ตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง และตำบลแซงบาดาล ตำบล  
มหาไชย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 16 เล่ม  
126 ตอนที่ 96 ก เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2552

#### 2. สถานที่ติดต่อ

อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กตั้งอยู่ บ้านท่าวัด ตำบลปทุมวาปี อำเภอสอง  
ดาว จังหวัดสกลนคร หรือที่ส่วนอุทยานแห่งชาติ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10

(อุตรธานี) จังหวัดอุตรธานี หรือที่สำนักอุทยานแห่งชาติ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืชเขตจตุจักร กรุงเทพฯ อนึ่ง สิ่งอำนวยความสะดวกในอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก มีจำกัดยังไม่พร้อมรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากได้

### 3. การเดินทาง

ใช้ทางหลวงหมายเลข 22 สายสกลนคร - อุตรธานี เมื่อถึงอำเภอสว่างแดนดินเลี้ยวเข้าไปตามทางหมายเลข 22 ถึงอำเภอส่องดาวแล้ว เลี้ยวไปทางอำเภวาริชภูมิตามทางหมายเลข 22 อีกประมาณ 2 กิโลเมตร ถึงบ้านโพนสว่าง เลี้ยวขวาเข้าทางบ้านปทุมวาปี อีก 8 กิโลเมตร ถึงที่ทำการอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก รวมระยะทางจากจังหวัดสกลนคร ประมาณ 120 กิโลเมตร หรือห่างจากจังหวัดอุตรธานีประมาณ 100 กิโลเมตร

#### ทรัพยากรธรรมชาติ

##### 1. สภาพธรณีวิทยา

ลักษณะพื้นที่ของอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กตามจากการแปลภาพถ่ายดาวเทียมของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องการศึกษาและจัดทำข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2549 พบว่าในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กสามารถแยกลักษณะโครงสร้างทางธรณีวิทยาของภูผาเหล็กประกอบด้วยชั้นหินที่สำคัญ 4 หมวด (Formation) ดังนี้

1.1 หมวดหินภูพาน (Phu Phan Formation) เป็นชั้นหินที่มีอายุน้อยที่สุด พบในระดับความสูงตั้งแต่ 350 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง

1.2 หมวดหินเสาขัว (Sao Khua Formation) เป็นชั้นหินที่มีอายุเก่าแก่กว่าชั้นหินในหมวดหินภูพาน ลักษณะเด่นของชั้นหินหมวดนี้ คือเป็นชั้นหินทราย (Sandstone) จัดเป็นหมวดหินที่มีชั้นหินหนาที่สุดแต่มีความแข็งแกร่งเป็นรองลงมาของภูผาเหล็ก

1.3 หมวดหินพระวิหาร (Phra Wihan Formation) เรียงตัวถัดจากชั้นหินในหมวดหินเสาขัวลงมาเป็นชั้นหินที่บางที่สุดในชั้นหินทั้ง 4 หมวด ของภูผาเหล็กและมีการวดปนอยู่ตอนบนและมีชั้นหินดินดานสีเทาหรือสีน้ำตาลแกมแดงแทรกสลับ และนับเป็นโครงสร้างส่วนใหญ่ของชั้นหินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

1.4 หมวดหินภูกระดึง (Phu Kradung Formation) เป็นหินชั้นฐาน นับว่าเป็นชั้นหินเก่าแก่มีอายุมากกว่าชั้นหินทั้ง 3 หมวดข้างต้น และนับเป็นโครงสร้างที่น้อยที่สุดของชั้นหินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

##### 2. ลักษณะดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายตามป่าดิบแล้งและป่าเบญจพรรณ และดินลูกรังตามป่าเต็งรัง หินที่พบในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นหินทราย

### 3. แหล่งน้ำ

พื้นที่ป่าไม้ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก เป็นแหล่งกำเนิดลำห้วยน้อยใหญ่ที่สำคัญได้แก่ แม่น้ำสงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำอูน และลำห้วยพันชาติ

### 4. พันธุ์ไม้

สังคมพืชของอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ความแตกต่างของความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ภูมิอากาศ สภาพดิน-หิน และชีวปัจจัย ซึ่งหมายถึงการรบกวนของคนและสัตว์ รวมถึงไฟป่าซึ่งเกิดจากมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก เป็นป่าที่มีความอุดมสมบูรณ์แห่งหนึ่งที่ยังคงเหลืออยู่ ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 เป็นป่าผลัดใบ ป่าเบญจพรรณ ที่เหลือเป็นป่าดิบแล้งหรือป่าไม้ผลัดใบ ที่ระดับความสูงต่างกัน จำแนกได้ 4 ชนิด ได้แก่

4.1 ป่าเต็งรัง หรือป่าแดง ป่าแพะ ป่าโคก พบบนพื้นที่ราบเชิงเขาและบนที่ลาดชันจนถึงระดับความสูงประมาณ 500 เมตร สภาพพื้นดินแห้งแล้ง ดินต้น มีก้อนหิน และกรวดปนจำนวนมาก ระบายน้ำดี ที่ลาดชันตามไหล่เขามีก้อนหินใหญ่โผล่ทั่วไป ช่วงฤดูแล้งไฟป่ามักจะไหม้ลุกลามไปตามพื้นที่ล่างของป่าเบญจพรรณ ไม้ป่าเต็งรังจึงทนแล้งและทนไฟ กล้าไม้และลูกไม้มีเหง้าใต้ดินที่ทนไฟส่วนต้นไม้ใหญ่มีเปลือกหนาทนไฟได้ดี ป่าเต็งรังเป็นป่าผลัดใบประเภทหนึ่งที่มีเรือนยอดโปร่ง ไม้ยืนต้นมักจะแคระแกร็นและขึ้นกระจัดกระจาย เรือนยอดของไม้ใหญ่ไม่ต่อเนื่องกันดูไม่เป็นระเบียบมี 2-3 ชั้น ลักษณะเด่นของป่าเต็งรังประกอบด้วยพรรณไม้เด่นไม่กี่ชนิดของวงศ์ไม้ยาง เหียง พลวง พรรณไม้เด่นดังกล่าว ปรากฏในทุกเรือนยอดไม้ต่ำกว่า 60 เมตร เซนต์ ของชนิดไม้ยืนต้นในป่าโดยเฉพาะเต็งและรัง พบมากที่สุด ตามสันเขาหรือเนินเขาเตี้ย ๆ จะปรากฏต้นรังขึ้นเกือบจะเป็นกลุ่มไม้ชนิดเดียวล้วน ไม้ขนาดใหญ่ถึงขนาดกลาง ที่มีความสูงโดยทั่วไประหว่าง 10-15 เมตร เช่น ประดู่ป่า ตะแบกเลือด รกฟ้า มะค่าแต้ ฯลฯ ไม้ขนาดเล็กที่มีความสูงต่ำกว่า 10 เมตร เช่น ดีวแดง ดีวขน ตุมกา ยอบป่า พืชพื้นล่าง ประกอบด้วยหญ้าเพ็ก ซึ่งในฤดูแล้งหญ้าเพ็กจะกลายเป็นเชื้อไฟอย่างดี

4.2 ป่าเบญจพรรณหรือป่าผลัดใบผสม ป่าเบญจพรรณที่พบในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก มักจะพบตั้งแต่พื้นที่ราบเชิงเขาและลาดชันตามไหล่เขา จนถึงระดับความสูงประมาณ 600 เมตร สภาพดินค่อนข้างลึกเป็นดินซุยไผ่ ชุ่มชื้นและอุดมกว่า



ดินในป่าเต็งรัง ช่วงฤดูแล้งมีไฟป่าลุกลามไปตามพื้นล่างของป่าเป็นครั้งคราว ไฟป่าจะรุนแรงมากในช่วงที่ไฟตายชุกเป็นจำนวนมาก พรรณไม้ส่วนใหญ่ทนไฟ ไม้ใหญ่มีเปลือกหนา ส่วนกล้าไม้และลูกไม้มีเหง้าใต้ดินที่ทนไฟ เรือนยอดโปร่งคล้ายป่าเต็งรังแต่เรือนยอดไม้ชั้นบนชิดกันเป็นกลุ่มแน่นกว่าเรือนยอดของป่าเต็งรัง ไม้ขนาดใหญ่มีลักษณะเปลวตรง พบไม้เต็ง รัง เหียง พลวง บริเวณรอยต่อของแนวเขตป่าทั้งสอง ลักษณะเด่นของป่าเบญจพรรณ ได้แก่ ไม้กอหนาใหญ่ที่ขึ้นกระจุกกระจาย เช่น ไม้รวก ไม้ไผ่ ไม้ซางหม่น ไม้ขนาดใหญ่ถึงขนาดกลาง ความสูงระหว่าง 10-32 เมตร เช่น แดง ประดู่ กระบก ตะแบกเลือด มะกอก จั้วป่า มะค่าโมง ตะเคียนหนู กระโดน ฯลฯ ไม้ขนาดเล็ก ความสูงต่ำกว่า 10 เมตร เช่น โมกมัน อะลางหรือนนทรีป่า ดีวชน มะขามป้อม ฯลฯ พืชพื้นล่าง ประกอบด้วยหญ้าและกอไม้พุ่ม เช่น หนามคณฑา สังกรณี ผักหวานบ้าน

4.3 ป่าดิบแล้ง เป็นป่าไม่ผลัดใบประเภทหนึ่ง พบตามฝั่งลำธารของหุบเขา ที่มีความชุ่มชื้น ทางทิศเหนือลงทางทิศใต้ของการแบ่งเขตตามแนวสันเขา สภาพดินค่อนข้างลึกมีความชุ่มชื้นตลอดปี ป่าดิบแล้งส่วนใหญ่มีแนวติดต่อกับป่าเบญจพรรณ พื้นที่ตามแนวชายป่าดิบแล้งมักจะถูกไฟรบกวนเป็นครั้งคราว ทำให้พรรณไม้ป่าดิบแล้ง ซึ่งไม่ทนไฟ ล้มตายลง ป่าเบญจพรรณจึงขยายแนวเขตกว้างออกไป ป่าดิบแล้งจะมีแนวเขตติดต่อกับป่าดิบเขา จะพบพรรณไม้ป่าดิบเขาขึ้นปะปนอยู่ในป่าดิบแล้ง เช่น ไม้ก่อ ชนิดต่าง ๆ เรือนยอดไม้ในป่าดิบแล้งชิดกันแน่นทึบ ยกเว้นบริเวณช่องว่างที่เกิดจากไม้ใหญ่ล้มตายจะปรากฏ ไม้ผลัดใบ หญ้าและไผ่แพร่พันธุ์เข้ามา ไม้ของป่าดิบแล้งลำต้นเปลวตรง เปลือกค่อนข้างเรียบและเป็นพรรณไม้ที่ไม่ทนไฟ ไม้ขนาดใหญ่ความสูง 13-33 เมตร เช่น ยางแดง กระบก มะม่วงป่า สัตตบรรณ มะค่าโมง ไม้ต้นขนาดเล็กต่ำกว่า 13 เมตร มี ตาเสือ มะไฟ ก้านเหลือง

4.4 ป่าละเมาะเขา จัดอยู่ในประเภทป่าไม่ผลัดใบ สภาพป่าโล่ง ไม้ยืนต้นมักจะแคระแกร็นสูงระหว่าง 3-8 เมตร ขึ้นห่างๆ สลับกับพุ่มสูงระหว่าง 0.3-3 เมตร บางตอนเป็นไม้พุ่มขนาดเล็กเลื้อยกันขึ้นเป็นดงหนาแน่นพบตามลานหินที่ระเกะระกะไปด้วยโขดหิน ดินดินเหนียวอยู่ตามซอกหินป่าละเมาะเขา พบบริเวณทางขึ้นอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ความสูงประมาณ 400-550 เมตร โดยปรากฏเป็นหย่อมเล็กหย่อมน้อย อาจกล่าวได้ว่าป่าละเมาะเขาเป็นสังคมพืชทดแทนเนื่องจากอิทธิพลของไฟป่า หรือสภาพพื้นดินหินที่เกิดจากการกัดเซาะ สภาพป่าละเมาะเขาตามธรรมชาติดูคล้ายสวนประดิษฐ์ บางตอนคล้ายสวนหิน ไม้ในป่าละเมาะเขาส่วนใหญ่มีใบหนา ที่พบทั่วไป เช่น สารภีดอย ทะโล้

สะเม็ก ก่อ ฯลฯ ไม้พุ่มหลายชนิด เช่น ส้มแปะ เม้าแดง ฯลฯ ตามลานหินมีพืชชั้นต่ำ  
จำพวกไลเคน ประเภทแนบกับหินเป็นแผ่น และประเภทเป็นฟองเรียก ฟองหิน นอกจากนี้  
บริเวณลานหินที่ไม่ถูกรบกวนมากนัก จะพบเอื้องหินคำ ม้าวิ่ง และเขากวาง ซึ่งเป็น  
กล้วยไม้ที่ออกเป็นกอหนาแน่น ตามพงหญ้านอกจากหญ้าหลากชนิดแล้วยังมีพืชล้มลุก  
นานาพรรณโดยเฉพาะพรรณไม้วงศ์ดาวเรือง เช่น ดาวเรืองภู ต่างหูขาว หรือ เนียมดอกตูบ  
หญ้าหัวเสือ หางเสือลาย ฯลฯ และวงศ์แควยูรา บนพื้นดินที่ชุ่มแฉะ มอสส์จำพวกข้าวตอก  
ถาปีหลายชนิดขึ้นคล้ายพื้นพรหม บางแห่งที่มีพืชล้มลุกขนาดเล็กจะขึ้นปะปนกันแน่น เช่น  
กระดุมเงิน สาหร่ายข้าวเหนียว คูสิตา และหญ้าข้าวก่า

### 5. สัตว์ป่า

อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กมีความหลากหลายของแหล่งนิเวศ ซึ่งเป็นที่  
อาศัยและหากินของสัตว์ป่าจำนวนมาก โดยจำแนกเป็นสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม นกป่า ทั้งนก  
ประจำถิ่นและนกอพยพ สัตว์เลี้ยงลูกและสัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก สัตว์ป่า ชนิดที่พบ  
ทั่วไป เช่น เก้ง ลิงกัง กระต่ายป่า กระแต หนูหริ่ง ตุ่น เม่น พังพอน และอีเห็น ชนิดที่พบ  
น้อยมากเช่น กระจง หมาจิ้งจอก ส่วนช้างป่า เสือ เก้ง ไม่พบเลย นก ชนิดที่พบมาก เช่น  
เหยี่ยวรุ้ง นกเขาเปล้า นกกระปูด นกตะขาบทุ่ง นกโพระดก นกอีแอ่น นกขมิ้น นกปรอท  
กันแดง นกแซงแซวสีเทา นกจาบดินออกลาย สัตว์เลี้ยงลูก ชนิดที่พบทั่วไป เช่น ตั๊กแก  
จิ้งจกป่าสีจาง จิ้งเหลนบ้าน เต่าเหลือง งูดิน งูทางมะพร้าว งูเห่า งูจงอาง งูเขียวหางไหม้  
 ฯลฯ สัตว์สะเทินน้ำสะเทินบก ชนิดที่พบทั่วไปเช่น อึ่งหนั่งลาย อึ่งเทาจุดดำ เขียดท้ายทอย  
ดำ เขียดหนอง คางคก กบหูใหญ่ กบหมื่น

#### ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ (Topography and Climate)

อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กตั้งอยู่บริเวณเส้นรุ้ง 17° 15' - 16° 49' เหนือ และ  
เส้นแวง 103° 15' - 103° 50' ตะวันออก เป็นส่วนหนึ่งของเทือกเขาภูพาน ที่ทอดยาวในแนว  
ทิศตะวันออก ตะวันตกมีความยาวประมาณ 54 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่มีระดับความสูง  
จากน้ำทะเล 200-600 เมตร ภูเขาที่สูงที่สุดในพื้นที่คือภูอ่างสอ ที่ระดับความสูง 695  
เมตร พื้นที่ป่าไม้ในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กเป็นแหล่งกำเนิดลำห้วยน้อยใหญ่ที่สำคัญ  
ได้แก่ แม่น้ำสงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำอูน และลำห้วยพันชาติ ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดิน  
ร่วนปนทรายตามป่าดิบแล้งและป่าเบญจพรรณ และดินลูกรังตามป่าเต็งรัง หินที่พบใน  
พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นหินทราย บริเวณอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กมีภูมิอากาศแบบมรสุม ฤดู  
ร้อนระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม อากาศร้อนมาก อุณหภูมิประมาณ 40 องศา

เซลเซียส มักมีไฟฟ้าเกิดขึ้นทั่วพื้นที่ ฤดูฝนระหว่างเดือนมิถุนายน-ตุลาคม และฤดูหนาว ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ อากาศหนาวเย็น อุณหภูมิประมาณ 12-20 องศา ปริมาณน้ำฝนตลอดปีประมาณ 1,000-1,300 มิลลิเมตร

ทรัพยากรทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

1. ภาพเขียนก่อนประวัติศาสตร์ผาผักหวาน เป็นภาพเขียนโบราณอายุราว 3,000 ปี ระบายด้วยสีแดงที่บนก้อนหินใหญ่ ลักษณะคล้ายผู้หญิงเรียงแถวเอามือเกาะไหล่กัน อยู่ที่ผาผักหวาน ท้องที่บ้านภูตะคาม ตำบลท่าศิลา อำเภอสองดาว ห่างจาก ที่ทำการอุทยานฯ ประมาณ 15 กิโลเมตร

2. วัดถ้ำพวง มีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่ พิพิธภัณฑสถานพระอาจารย์วัน อุตตโมสังฆเวชนียสถาน 4 ตำบล ที่จำลองแบบมาจากประเทศอินเดีย ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ ประมาณ 2 กิโลเมตร

ทรัพยากรการท่องเที่ยว นันทนาการ และการจัดการท่องเที่ยว

1. ทรัพยากรการท่องเที่ยว (Highlight and Tourist Attractions)

1.1 ผาแดงก่อ เป็นจุดชมพระอาทิตย์ยามเช้าที่สวยงามมากมองเห็นสภาพป่าดิบและเทือกเขาสลักซับซ้อน หน้าผาสูงชันบนยอดสูงสุดของภูเขาเหล็กที่สูง 622 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง เป็นจุดชมพระอาทิตย์ขึ้นในเวลาเช้าที่สวยงาม

1.2 ทุ่งดอกไม้ป่า เป็นที่ราบกว้างบนยอดเขาภูเขาเหล็ก ภูดินแดง ภูสันตาแดง มีดอกไม้ป่า นานาชนิดขึ้นเป็นผืนใหญ่ในฤดูหนาว

1.3 ด่านหินลานมันปลา ธรรมชาติได้สร้างสรรค์หินรูปทรงต่าง ๆ ที่แปลกตา เป็นหินสูงประมาณ 30 เมตร ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ ประมาณ 10 กิโลเมตร

1.4 ถ้ำทอง เป็นถ้ำที่เมื่อมองเข้าไปในปากถ้ำ จะเห็นเป็นสีทองเหลืองอร่าม เหมือนดั่งเอาทองมาราดไว้ที่พื้น ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ ประมาณ 1.5 กิโลเมตร

1.5 น้ำตกเก้าชั้น เป็นสถานที่ท่องเที่ยวตามฤดูกาล ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ห่างจากที่ทำการอุทยานฯ ประมาณ 2 กิโลเมตร

2. ศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยว

การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว ซึ่งจะดำเนินการพัฒนาตามศักยภาพการท่องเที่ยว ดังนี้

2.1 แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิม

2.1.1 ขั้นตอนที่ 1 สำรวจแหล่งท่องเที่ยว แล้วแยกประเภท ได้แก่ ประเภทธรรมชาติ ประเภทประวัติศาสตร์โบราณสถาน วัตถุ ประเภทศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต

2.1.2 ขั้นตอนที่ 2 จัดแบ่งเขตพื้นที่ในแหล่งท่องเที่ยว

2.1.3 ขั้นตอนที่ 3 กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว

2.1.4 ขั้นตอนที่ 4 การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนเสริม

2.1.5 ขั้นตอนที่ 5 การประเมินขีดความสามารถในการรองรับ

นักท่องเที่ยว

2.1.6 ขั้นตอนที่ 6 ให้การศึกษาถึงผลกระทบของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อมต่อผู้เกี่ยวข้อง

2.1.7 ขั้นตอนที่ 7 การจัดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว

2.1.8 ขั้นตอนที่ 8 การจัดหางบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เพียงพอ

2.2 แหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 การสรรหาสิ่งดึงดูดใจ

2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 จัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านสื่อสารมวลชน

2.2.4 ขั้นตอนที่ 4 จัดตั้งหน่วยงานในการพัฒนาและอนุรักษ์

2.2.5 ขั้นตอนที่ 5 จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาและอนุรักษ์อย่างเหมาะสม

2.2.6 ขั้นตอนที่ 6 สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการท่องเที่ยวเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้วยความเข้าใจและมีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจน

3. นักท่องเที่ยวและลักษณะการเข้ามาท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ

3.1 นักท่องเที่ยวมีทั้งชาวต่างชาติและนักท่องเที่ยวชาวไทย

3.2 ลักษณะการเข้ามาท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ จะมีทั้งโทรมาสอบถามจากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ เดินทางเข้ามาภายในอุทยานแห่งชาติโดยตรง มาจากการแนะนำของหมูนักท่องเที่ยวด้วยกันเอง รับผิดชอบต่อข้อมูลจากทางเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการนำข้อมูลของอุทยานแห่งชาติไปลงข้อมูล

## สภาพแวดล้อมและลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของท้องถิ่น

### 1. สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของท้องถิ่น เป็นลักษณะกิจกรรมที่เกิด จากความรู้ ความสามารถของประชากรในท้องถิ่น ในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิต และยังก่อให้เกิดอาชีพ เศรษฐกิจของท้องถิ่นส่วนใหญ่จะเป็น อาชีพเกษตรกรรม อาทิเช่น การทำนา ทำไร่ไถ่ยอย มันสำปะหลัง และที่ได้รับความนิยมเพิ่ม ขึ้นมา คือการปลูกยางพารา ที่ให้ผลผลิต และค่าตอบแทนที่สูง จึงทำให้คนในท้องถิ่นนิยม ที่จะปลูก

### 2. การใช้ประโยชน์ที่ดิน

อุทยานแห่งชาติ หมายถึง ที่ดินซึ่งรวมทั้งพื้นที่ที่ดินทั่วไป ภูเขา ห้วย หนอง คลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ และชายฝั่งที่ได้รับการกำหนดให้เป็นอุทยาน แห่งชาติ ลักษณะที่ดินดังกล่าวเป็นที่ที่มีสภาพธรรมชาติที่น่าสนใจและมีได้อยู่ในกรรมสิทธิ์ หรือครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใด ทั้งนี้ การกำหนดดังกล่าวก็เพื่อให้คง อยู่ในสภาพเดิม เพื่อสงวนไว้ให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษา ซึ่งเป็นความหมายตาม พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 จากข้อมูลปี พ.ศ. 2541 ประเทศไทยมีพื้นที่ อุทยานแห่งชาติทั้งทางบกและทางทะเลรวม 86 แห่ง คิดเป็นเนื้อที่ 27.44 ล้านไร่ หรือ ประมาณร้อยละ 8.56 ของพื้นที่ประเทศ การใช้ประโยชน์ที่ดินของชุมชนในพื้นที่ จะต้องมีการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ถูกต้องให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อมและเพื่อควบคุมพื้นที่เศรษฐกิจบนพื้นที่สูงและแนวทางการจัดการและ แก้ปัญหาพื้นที่ป่าอนุรักษ์ และเพื่อแยกพื้นที่ป่าออกจากที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย รวมถึง การจำแนกและกำหนดเขตการใช้ที่ดินทำกินให้ถูกต้องสอดคล้องกับศักยภาพของ ทรัพยากรธรรมชาติ วิธีการดำเนินการที่สำคัญ คือ การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในชุมชน

การวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดิน โดยชุมชนมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการที่จำเป็นในการใช้ประโยชน์ที่ดินให้มี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลถูกต้องตามสมรรถนะและศักยภาพของที่ดิน เพื่อให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องได้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการที่ถูกต้องเหมาะสม และให้ได้เครื่องมือในการใช้ที่ดินอย่างยั่งยืน

การวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยชุมชนมีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมี เป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนชัดเจนผู้เรียนรู้จะเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน เห็นอะไรก็เห็นด้วยกันและจะเข้าใจตรงกัน นำไปสู่ความสามัคคีและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา

### 3. การพัฒนาและระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในท้องถิ่น

การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค การจัดบริการประสบบัญหาด้านการขาดแคลน สาธารณูปโภค โดยเฉพาะบริการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ยังไม่สามารถสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึงในช่วงที่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาพักและท่องเที่ยวภายในอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก และการเข้ามาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมเข้าค่ายพักแรมลูกเสือ กิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและกิจกรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานใกล้เคียงมาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรม อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ได้มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในท้องถิ่น โดยร่วมมือและได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานเทศบาลตำบลปทุมวาปีในการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ

1. พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484
2. พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504
3. พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507
4. พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535
5. พระราชบัญญัติสวนป่า พ.ศ. 2535
6. พระราชบัญญัติเลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545

การบริหารงานและลักษณะโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน

1. งานธุรการและการเงิน
2. งานแก้ไขปัญหาที่ดิน
3. งานสำรวจจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากร
4. งานควบคุมดูแลยานพาหนะ
5. งานขอใช้ประโยชน์ที่ดิน
6. งานศึกษาวิจัยจัดทำแผนจัดการทรัพยากรและอนุรักษ์พันธุ์พืช
7. งานสำรวจรังวัดจัดทำแผนที่
8. งานด้านนันทนาการและสื่อความหมาย
9. งานบำรุงรักษาอาคารสถานที่

10. งานคดีและของกลาง
11. งานบริการอำนวยความสะดวก
12. งานควบคุมไฟฟ้า
13. งานพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ฯ
14. งานประชาสัมพันธ์
15. งานบริการความรู้และจัดฝึกอบรม

#### ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพเก่า
2. การขยายพื้นที่ปลูกพืชทางเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา เป็นต้น
3. การลักลอบตัดไม้ บุกรุกแผ้วถางป่า ทำเป็นขบวนการและมีกลุ่มทุน  
อยู่เบื้องหลัง
4. สถานที่เกิดเหตุมักจะมีอยู่ในพื้นที่ที่เข้าถึงโดยยานพาหนะยาก ทำให้  
ต้องใช้เวลาในการเดินทางเข้าไปจุดเกิดเหตุซ้ำ
5. การเรียกร้องสิทธิที่ดินทำกินจากรายรอบพื้นที่
6. ค่าจ้างและค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่น้อยและไม่มีสวัสดิการ ทำให้ผู้ที่  
ต้องการความก้าวหน้ามักจะออกจากองค์กรไป ส่งผลให้ต้องเกิดการล่าช้าในการเรียนรู้  
งาน

7. สถานที่พักของนักท่องเที่ยวไม่เพียงพอต่อการบริการในช่วงเทศกาล  
การท่องเที่ยว

8. อาวุธที่ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย

อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กมีเนื้อที่ประมาณ 252,898 ไร่ หรือประมาณ 404 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่อำเภอสองดาว อำเภวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอ กุดบาก อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี และอำเภอ สมเด็จ อำเภอคำม่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าดงพญาป่าดงพระเจ้า ป่าภูวง ป่ากุดไห ป่านาโน ป่าโนนอุดม ป่าบะยาว ป่าหวนาค่า ป่าหนองหญ้าไซ และป่า แก้งกะอาม ในปี 2538 กรมป่าไม้ได้มีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกมาสำรวจข้อมูลเบื้องต้นใน พื้นที่ ซึ่งต่อมาได้มีคำสั่งกรมป่าไม้ที่ 1162/2539 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2539 เรื่องให้ ข้าราชการไปปฏิบัติราชการได้ให้นายพนม พงษ์สุวรรณ นักวิชาการป่าไม้ 7 ว. ส่วนอุทยาน แห่งชาติ ไปดำเนินการสำรวจหาข้อมูลเพิ่มเติมและจัดตั้งพื้นที่ป่าอนุรักษ์บางส่วนของพื้นที่

ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงพญาป่าดงพระเจ้า ท้องที่อำเภอสองดาว ป่าภูวง ท้องที่อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอกุศบาก ป่าแก่งแคน ท้องที่อำเภอกุศบาก ป่าหนองหญ้าไซ ท้องที่อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ผนวกป่าสงวนแห่งชาติ ป่าภูพาน ท้องที่อำเภอคำม่วง อำเภอสมเด็จ ป่าแก่งกะฮาม ท้องที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เป็นอุทยานแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 นั้น นายพนม พงษ์สุวรรณ ไปสำรวจหาข้อมูลและประวัติดั้งเดิมในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้นพร้อมทั้งหาข้อมูลเพิ่มเติมจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศูนย์คอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าพื้นที่แห่งนี้เป็นที่ป่ารกน้ำเป็นแห่งแรกของประเทศไทย อันเป็นโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2525 ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2537 นายผ่อง เล่งอี้ อธิบดีกรมป่าไม้ ได้มาตรวจราชการและเห็นความสำคัญของพื้นที่ดังกล่าว จึงมีบัญชาให้สำรวจเป็นอุทยานแห่งชาติ โดยใช้ชื่อว่า อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก-ภูผาหัก ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้อนุมัติให้ตัดคำว่า ภูผาหัก ออกใช้ชื่อว่า “อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก” เป็นต้นมา จากการสำรวจพื้นที่ป่าอนุรักษ์เพื่อจัดตั้งเป็นเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก ได้พื้นที่รวมประมาณ 404 ตารางกิโลเมตร หรือ 252,898 ไร่ อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กตั้งอยู่บริเวณเส้นรุ้ง 17° 15'–16° 49' เหนือ และเส้นแวง 103° 15'–103° 50' ตะวันออก เป็นส่วนหนึ่งของเทือกเขาภูพานที่ทอดยาวในแนวทิศ ตะวันออก-ตะวันตก มีความยาวประมาณ 54 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่มีความสูงจากระดับน้ำทะเล 200–600 เมตร ภูเขาที่สูงที่สุดในพื้นที่คือ ภูอ่างสอ ที่ระดับความสูง 695 เมตร พื้นที่ป่าในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กเป็นแหล่งกำเนิดลำห้วยน้อยใหญ่ที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำสงคราม ลำน้ำยาม ลำน้ำอุม ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายตามป่าดิบแล้งและป่าเบญจพรรณและดินลูกรังตามป่าเต็งรัง หินที่พบในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นหินทราย

บริเวณอุทยานฯ มีภูมิอากาศแบบมรสุม ฤดูร้อนระหว่างเดือนมีนาคมถึง พฤษภาคม อากาศร้อนมาก อุณหภูมิประมาณ 40 องศาเซลเซียส มักมีไฟป่าเกิดขึ้นทั่วพื้นที่ ฤดูฝนระหว่างเดือนมิถุนายนถึงตุลาคม และฤดูหนาวระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึง กุมภาพันธ์ อากาศหนาวเย็น อุณหภูมิประมาณ 15–20 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนตลอดปีประมาณ 1,000–1,300 มิลลิเมตร

สังคมพืชในเขตอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กเป็นป่าที่มีสภาพอุดมสมบูรณ์ ประกอบด้วย ป่าเต็งรัง พบบนพื้นที่ราบเชิงเขาและบนที่ลาดชันจนถึงระดับความสูง



ประมาณ 500 เมตรจากระดับน้ำทะเล พันธุ์ไม้ที่พบ ได้แก่ เต็ง รัง เหียง พลวง ประดู่ป่า ตะแบกเลือด รกฟ้า มะค่าแต้ ตี๋ว ยอป่า ฯลฯ พืชพื้นล่างประกอบด้วยหญ้าเพ็กแทรกด้วย ไม้พุ่มและพืชล้มลุก ป่าเบญจพรรณ ครอบคลุมพื้นที่มากที่สุดในอุทยานแห่งชาติ พบตั้งแต่ บนพื้นที่ราบเชิงเขาและที่ลาดชันตามไหล่เขาจนถึงระดับความสูง 600 เมตรจากระดับน้ำทะเล พันธุ์ไม้ที่พบได้แก่ ชิงชัน แดง ประดู่ กระบก มะกอก จีวป่า มะค่าโมง กระโดน โมกมัน มะขามป้อม ฯลฯ พืชพื้นล่างประกอบด้วยไผ่รวก ไผ่ไร่ ไผ่ซางหม่น หนามคนทา สังกรณี ผักหวานป่า เป็นต้น และ ป่าดิบแล้ง พบตามฝั่งลำธารของหุบเขาที่มีความชุ่มชื้น พันธุ์ไม้ที่พบได้แก่ ยางแดง หว้า มะม่วงป่า สัตตบรรณ ตาเสือ มะไฟ ก้านเหลือง ฯลฯ พืชพื้นล่างเป็น พวกหวาย ปาล์ม และสมุนไพรมากมาย ตามบริเวณลานหิน ทางขึ้นภูเขาหลักความสูงประมาณ 400-550 เมตรจากระดับน้ำทะเล จะมีสภาพเป็นป่าโปร่ง ไม้ยืนต้นที่ขึ้นจะแคระแกร็น ส่วนใหญ่มีใบหนา ที่พบทั่วไป ได้แก่ สารภีดอย ทะโล้ สะเม็ก ก่อ ไม้พุ่มเช่น ส้มแปะ เม่าแดง ตามลานหินมีพืชพวกจำพวกไลเคน ฟองหิน เอื้องคำ หิน ม้าวิ่ง เขากวาง ดาวเรืองภู ต่างหูขาว เนียมดอกหญ้า หญ้าหัวเสือ หางเสื่อลาย แววมยุรา หญ้าข้าวก่า กระดุมเงิน สาหร่ายข้าวเหนียว และดุสิตา

สัตว์ป่าที่พบเห็น ได้แก่ เก้ง ลิงกัง กระต่ายป่า กระแต หนูหริ่ง ตุ่น เม่น พังพอน อีเห็น เขี้ยววิ่ง นกเขาเปล้า นกกระปูด นกตะขาบทุ่ง นกโพระดก นกขมิ้น นกปรอดก้นแดง นกแซงแซวสีเทา นกจาบดินอกลาย ตุ๊กแก จิ้งจกป่าสีจาง เต่าเหลือง งูทางมะพร้าว งูเห่า งูจงอาง งูเขียวหางไหม้ อึ่งอืดหนังลาย อึ่งอืดเทาจุดดำ เขียดท้ายทอยดำ เขียดหนอง คางคก กบหมื่น และปาดนิ้วแยกสาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 แห่งมีลักษณะทางด้านภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทรัพยากรทางด้านการท่องเที่ยวมีอยู่หลากหลาย ทั้งศิลปวัฒนธรรมและแหล่งความรู้ทางประวัติศาสตร์ ทรัพยากรสัตว์ป่าที่มีอยู่หลากหลายชนิด ทำให้อุทยานแห่งชาติทั้ง 3 แห่ง มีศักยภาพในด้านการท่องเที่ยวสูง และจากการที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายทำให้เกิดปัญหาในด้านของการบุกรุกพื้นที่อุทยานของชาวบ้าน รวมไปถึงการลักลอบตัดไม้ของนายทุน ทำให้เกิดความขัดแย้งของชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ทำให้อุทยานแห่งชาติมีภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน คือ การป้องกันและปราบปราม เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและนันทนาการ โดยการให้ความรู้และอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่นักท่องเที่ยว ด้านวิชาการ คือการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจ และด้านส่งเสริมและเผยแพร่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประชุมสัมมนา กิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ และการสำรวจวางแผนการจัดการแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ คอยควบคุมกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุริพร สงหมื่นไวย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไป นำเสนอข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพศ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64 อายุส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รายได้ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.5 ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับตำแหน่งระดับ 5 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-14 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ตามลำดับ 1) ปัจจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง 3) ปัจจัยด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 4) ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครราชสีมาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และการยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มันทนา วุ่นหนู (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิเชียร ใจดี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ) มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (2)

บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกด้าน บริหารงานด้วยความยุติธรรมเสมอภาค การมีส่วนร่วม มีการหมุนเวียนบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนกัน ควรเพิ่มรายได้แก่กลุ่มผู้มีรายได้น้อย จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ มีการศึกษาดูงานเพื่อเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ประหยัด คุ่มค่า และทันเวลา

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติตน ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหารและนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้าสวัสดิการและความมั่นคง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความร่วมมือและความสามัคคี การปฏิบัติตน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ โดยปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิ์ ลับโพธิ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในเขตทำเนียบรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคล

สำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสรรสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเสนอให้กรมทางหลวงชนบทจัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

อภิสิทธิ์ บุญเกิด (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 32.5 ส่วนใหญ่การศึกษาจบระดับประถมศึกษา ร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 52 มีการประกอบอาชีพรับจ้างมากที่สุด ร้อยละ 36 ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 42.5 และ วิธีการคัดเลือก

เข้ามาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่โดยวิธีเสนอตนเองมากที่สุดร้อยละ 80.5 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการป้องกันโรคอยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการรักษาโรคอยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการฟื้นฟูอยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. อยู่ในระดับปานกลาง

ปัทมาภรณ์ ชุมเพชร (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

สุกัญญา ปรีเปรม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารับบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารับบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และมีปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารับบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 3 ด้าน และที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 1 ด้าน 3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารับบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก มีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณณี สรรค์นิกร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชิต ชลายนาค (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระในแต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การประปานครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฬารัตน์ พรหมสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า กรมป่าไม้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้าของกรมป่าไม้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่าสังกัดกรมป่าไม้ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 ตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA จากการศึกษาสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 45.75 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการเฉลี่ย 24 ปี ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการควบคุมไฟฟ้า และไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้และความพร้อมทางด้าน การควบคุมไฟฟ้าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านอายุ และตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับแนวทางในการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่นั้น ควรมีการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการควบคุมไฟฟ้าให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน พิจารณาแต่งตั้งให้รับผิดชอบเพียงหน้าที่เดียว และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

อรสุดา คุณิตรีตนกุล (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากรคือบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane: 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่จะ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง



41-50 ปี จำนวน ร้อยละ 31.90 มีสถานภาพโสด จำนวนร้อยละ 55.20 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 77.80 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 35.60 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด และมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ โครงสร้างและ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $R = .492$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 39.428$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .727$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 68.663$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .632$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 164.651$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ ) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สุรียพร น้อยมณี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาให้ประสบความสำเร็จ 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาให้ประสบความสำเร็จ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 46 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายประสานสาธารณสุขโรค มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานเสร็จทันตาม

ระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนที่องค์กรได้กำหนด บุคลากรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดีทำให้ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (โบนัส) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค้ำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพและเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน

กรกช ธิวงศ์คำ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เป็นการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น 67 เล่ม (ตัวแปร 462 คู่) โดยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เพื่ออธิบายความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รวบรวมตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ และเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากกรอบแนวคิดทฤษฎีของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณโดยใช้แนวคิดของ Glass (1981) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่ออธิบายความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รวบรวมตามเกณฑ์ที่กำหนด และใช้วิธีการของ Hunter (1990) ปรับแก้ลดความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ของ “Wilson และ Lipsey (2001) ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรกำกับที่ใช้ที่ใช้อธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้วิธีของ Shadish (1996) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากกรอบแนวคิดตามทฤษฎี ผลที่ได้พบว่า ตัวแปรปรับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ ระดับการให้ความสำคัญในงานวิจัยและการศึกษาขององค์กร (0.323) แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามกลุ่ม (0.128) สาขาอาชีพหรือสายงานของกลุ่มตัวอย่าง (0.263) ความหลากหลายด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง (0.207) ความหลากหลายด้านอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง (0.251) ความหลากหลายด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง (0.150) มีค่าคงที่

ของความสัมพันธ์เท่ากับ  $-0.218$  และพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต้น 8 ตัวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันองค์กร (0.498) คุณภาพชีวิตการทำงาน (0.497) แรงจูงใจในการทำงาน (0.430) ลักษณะส่วนบุคคล (0.481) ความสัมพันธ์ในองค์กร (0.429) ลักษณะงาน (0.284) ลักษณะองค์กร (0.384) และความสามารถในการพัฒนาอุปสรรค (0.429) การวิจัยนี้สามารถนำไปสร้างแบบพยากรณ์ในการออกแบบองค์กร ออกแบบการวัดระดับผลงานของพนักงานหรือออกแบบเครื่องมือในการรักษาบุคลากรได้ในอนาคต

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559, บทคัดย่อ). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิง

พรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ Pearson ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดค้ำค่าการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ( $r = 0.882$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานรวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .21 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ

เมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053 สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยมีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักการบริหารจัดการหน่วยงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหน่วยงานควรจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

วิลาวัลย์ พิพัฒน์มงคลสิน และมนฤตย์พล อรุณบุญวลาชาติ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักและระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัด ส่วนกลาง ศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ จำนวน 188 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทั้งนี้ได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ มีความเห็นว่าตนเองมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมากที่สุด และมีความเห็นว่าตนเองมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ และ อัตรา เงินเดือนต่างก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า สมรรถนะหลัก

มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือมีทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

สรุปจากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้แก่องค์กร จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ทำให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด ประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายในการบริหาร การนิเทศงาน ภาวะการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเมื่อเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติได้รับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ตอบสนองกับความต้องการจะทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติได้รับปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่ตอบสนองกับความต้องการจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งรายละเอียดเนื้อหาสำคัญของระเบียบวิจัยเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำอุทยานแห่งชาติ ทั้ง 3 แห่งในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ อุทยานแห่งชาติภูพาน จำนวน 230 คน อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็กจำนวน 182 คน อุทยานแห่งชาติภูผายล จำนวน 216 คน รวมทั้งหมด 628 คน (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2562)

##### กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำอุทยานแห่งชาติทั้ง 3 แห่งในจังหวัดสกลนคร จำนวนประชากร 245 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณโดยทราบประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (Finite Population) จำนวน 245 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random



Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2545, หน้า 130) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

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

แทนค่า  
 $N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  
 $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าตามสูตร ได้ดังนี้  
 $N$  = 628  
 $e$  = 0.05  
 $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น

$$n = \frac{628}{1 + 628(0.05)^2}$$

$$n = \frac{628}{1 + 1.57}$$

$$n = \frac{628}{2.57}$$

$$n = 244.36$$

$$n = 245$$

### การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง กำหนดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้วยการเทียบบัญชีไตรยางค์ ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนประชากรของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\begin{aligned} \text{ตัวอย่างเช่น แทนค่าตามสูตร} &= \frac{230 \times 245}{628} \\ &= 89.72 \end{aligned}$$

เพื่อให้ได้จำนวนที่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงปัดทศนิยมให้เป็นจำนวนเต็ม จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 90 คน

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอุทยานแห่งชาติ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับที่	ชื่ออุทยานชาติ	จำนวนประชากร (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	อุทยานแห่งชาติภูพาน	230	90
2	อุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก	182	71
3	อุทยานแห่งชาติภูผายล	216	84
รวม		628	245

ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2561

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร แต่ละแห่งแล้วได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ใช้วิธีจับสลากโดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติลงในแผ่นกระดาษ ใช้ 1 แผ่นต่อ 1 ชื่อ ใส่กล่องแล้วจึงหยิบออกมาที่ละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องอีก เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมจะจับใหม่ทำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะครบตามจำนวน 245 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 แห่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์ในการวัดแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Likert's five Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนนโดยใช้การแปลความหมายของ Likert Scale ดังนี้(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197-208)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์ในการวัดแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Likert's five Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนนโดยใช้การแปลความหมายของ Likert Scale ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197-208)

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงาน ปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

#### **การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1. ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคิร์ต (Rensis Likert Method)
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content

Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหาร  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายวิมล อึ้งพรหมบัณฑิต ตำแหน่งหัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูพาน  
จังหวัดสกลนคร

5.5 นายพิเชษฐ สุขสบาย ตำแหน่งหัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูผายล จังหวัด  
สกลนคร

6. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ  
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
(Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้  
(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item  
congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมา  
ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความ

เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนออนุกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือหัวหน้าอุทยานในจังหวัดสกลนครทั้ง 3 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 245 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้ และจะติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนตามที่ต้องการ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและ สมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถามแล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้ คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกล

ทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจาก ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2552, หน้า 182)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึด หลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
คะแนน มาก	ให้ 4 คะแนน
คะแนน ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
คะแนน น้อย	ให้ 2 คะแนน
คะแนน น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จะวิเคราะห์มาจากคะแนน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วย วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2552, หน้า 182) เพื่อแปล ความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5}{1} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4. นำคะแนนที่ได้จากข้อ 3. ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ ทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติที่ใช้ ในการทดลองสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการออกแบบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการบรรยายของข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean: X) ซึ่งผู้ศึกษาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับงานของกลุ่มตัวอย่างประชากร ทั้งนี้เพื่อนำมาสรุปคะแนนคำตอบของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งจะใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้สถิติ Pearson Correlation เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง  $-1.00$  ถึง  $1.00$

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

3.2 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว สำหรับการแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง  $0.91-1.00$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง  $0.71-0.90$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2 ทดสอบภาวะพหุสัมพันธ์รวม (Multicollinearity) คือ ปัญหาที่เกิดจากตัวแปรอิสระ (Independent variables) ในสมการถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างกันสูง ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระมักจะมีค่าสัมพัทธ์ระหว่างกันอยู่บ้างซึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสามารถวัดได้จากค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ที่มีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง 1

ถ้าหากตัวแปรอิสระมีค่าสหสัมพันธ์กัน สูงกล่าวคือค่าสหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ +0.80 ถึง +1.00 หรือตั้งแต่ -0.80 ถึง -1.00 ก็จะทำให้ตัวประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยมีเสถียรภาพและความแม่นยำน้อยลงนั่นคือเกิดปัญหา Multicollinearity

ถ้าหากตัวแปรอิสระมีค่าสหสัมพันธ์กันต่ำ กล่าวคือค่าสหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง - 0.80 ถึง + 0.80 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

-1.00	-0.80	+0.80	+1.00
เกิดปัญหา (Multicollinearity)	ไม่เกิดปัญหา(Multicollinearity)		เกิดปัญหา (Multicollinearity)

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrices)

กรณีที่มีตัวแปร 2 ตัว

$$r_{jj'} = \frac{s_{jj'}}{s_j s_{j'}} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_{ji} - \bar{x}_j)(x_{j'i} - \bar{x}_{j'})}{s_j s_{j'}}$$

4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีหลายตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) อาศัยการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ของความสัมพันธ์เชิง

เส้นตรงซึ่งเป็นภาพเส้นทางความสัมพันธ์แสดงด้วยลูกศรจากตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเหตุ ไปสู่ตัวแปรตามหรือปัจจัยผล จากด้านบนสู่ด้านล่างโดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Regression) ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่ปรับมาตรฐานของเหตุปัจจัยที่กระทำต่อปัจจัยผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อย ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยต้องการเขียนเป็นโมเดลสมการได้ ดังนี้

$$Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + \varepsilon$$

เมื่อ  $Y$  แทน ค่าของตัวแปรตาม

$x_1$  แทน ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ 1

$x_2$  แทน ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ 2

$\alpha$  แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$\beta$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression

Coefficient) ของตัวแปรอิสระ  $x$

$\varepsilon$  แทน ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or

Residual)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SC	แทน	ผลรวมประสิทธิผล
MF1	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
MF 2	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ
MF 3	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
MF 4	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
MF 5	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
HF 1	แทน	ปัจจัยค้ำจุน นโยบายในการบริหาร
HF 2	แทน	ปัจจัยค้ำจุน การนิเทศงาน
HF 3	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ภาวะการณ์ทำงาน
HF 4	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
HF 5	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ความมั่นคงในการทำงาน
HF 6	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ตำแหน่งงาน

HF 7	แทน	ปัจจัยค่าจ้าง ค่าจ้างและผลตอบแทน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R <sup>2</sup> Adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z <sub>Y</sub>	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจำนวน 245 ฉบับไปยังเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค่าจ้างการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 ฉบับ ได้กลับคืนทั้งหมด 245 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 245)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	177	72.20
- หญิง	68	27.80
รวม	245	100.00
2. อายุ		
- อายุ 18-30 ปี	43	17.60
- อายุ 31-40 ปี	119	48.60
- อายุ 41-50 ปี	74	30.20
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	9	3.60
รวม	245	100.00

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
- โสด	73	29.80
- สมรส	153	62.20
- หย่าร้าง	19	8.00
รวม	245	100.00
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	126	51.40
- ปริญญาตรี	101	41.20
- สูงกว่าปริญญาตรี	18	7.40
รวม	245	100.00
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
- ข้าราชการ	38	15.50
- พนักงานราชการ	47	19.20
- ลูกจ้าง	84	34.30
- พนักงานจ้างเหมาบริการ	76	31.00
รวม	245	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน		
- 5,001-10,000 บาท/เดือน	111	45.30
- 10,001-15,000 บาท/เดือน	94	38.40
- 15,001-20,000 บาท/เดือน	33	13.50
- มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	7	2.80
รวม	245	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	37	12.70
- 1-5 ปี	60	24.50
- 6-10 ปี	100	40.80
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	54	22.00
รวม	245	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 245 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.2 และ เพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ อายุ 51 -60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 สถานภาพโสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 พนักงานจ้างเหมา จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 พนักงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ ข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รายได้

10,001–15,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1–5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

(n = 245)

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.41	.264	มากที่สุด
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	.280	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	4.24	.194	มากที่สุด
4	ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	4.31	.678	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.36	.274	มากที่สุด
	รวม	4.31	.338	มากที่สุด



จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ

2.2 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายด้าน ดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.23	.706	มากที่สุด
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.45	.514	มากที่สุด
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี	4.33	.608	มากที่สุด
4	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้ว	4.82	.384	มากที่สุด
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา	4.21	.541	มากที่สุด
รวม		4.41	.264	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ คท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้ว ( $\bar{X} = 4.82$ )

ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.45$ ) และท่านสามารถแก้ไข  
ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ รายชื่อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/ หน่วยงาน	4.17	.499	มาก
2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	.474	มากที่สุด
3	เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับใน ความรู้ความสามารถของท่าน	4.19	.424	มาก
รวม		4.23	.280	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ )  
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป  
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.33$ )  
เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 4.19$ )  
และท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	4.24	.598	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	.381	มาก
3	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่	4.11	.526	มาก
4	ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	4.18	.418	มาก
5	งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร	4.40	.490	มากที่สุด
6	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	4.33	.520	มากที่สุด
7	งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ	4.26	.440	มากที่สุด
รวม		4.24	.194	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ( $\bar{X} = 4.40$ ) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์การ	4.36	3.22	มากที่สุด
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ แนวทางการปฏิบัติงาน	4.26	.480	มากที่สุด
3	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน	4.27	.446	มากที่สุด
4	บุคลากรในองค์การของท่านเปิดรับความคิดเห็น ของผู้อื่น	4.30	.461	มากที่สุด
5	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มี ประสิทธิภาพ	4.34	.476	มากที่สุด
รวม		4.31	.678	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์การ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.34$ ) และบุคลากรในองค์การของท่านเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.42	.613	มากที่สุด
2	การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.45	.623	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้ความชำนาญ	3.94	.529	มาก
4	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่ง การงาน	4.46	.575	มากที่สุด
5	ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้า	4.73	.440	มากที่สุด
6	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	4.15	.543	มาก
รวม		4.36	.274	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.36$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ตามลำดับ  
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้  
ก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.73$ ) ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งการงาน  
( $\bar{X} = 4.46$ ) และการที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน  
( $\bar{X} = 4.45$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทธรณ์แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทธรณ์แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทธรณ์แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

(n=245)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านนโยบายในการบริหาร	4.35	.281	มากที่สุด
2	ด้านการนิเทศงาน	4.27	.344	มากที่สุด
3	ด้านภาวะการณ์ทำงาน	4.26	.293	มากที่สุด
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.32	.225	มากที่สุด
5	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.18	.165	มาก
6	ด้านตำแหน่งงาน	4.28	.229	มากที่สุด
7	ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.17	.255	มาก
	รวม	4.26	.256	มากที่สุด

จากตาราง 11 ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทธรณ์แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านนโยบายในการบริหาร ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) และด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

3.2 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร รายด้าน ดังตาราง 12-18

ตาราง 12 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านนโยบายในการบริหาร รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านนโยบายในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	องค์กรชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	4.25	.587	มากที่สุด
2	นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน	4.56	.496	มากที่สุด
3	องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ	4.29	.531	มากที่สุด
4	กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็น ธรรม	4.29	.492	มากที่สุด
รวม		4.35	.281	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหา  
น้อย 3 ลำดับแรก คือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.56$ )  
กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.29$ ) และองค์กรมีความ  
ยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการนิเทศงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารตั้งใจสอนงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ	4.21	.548	มากที่สุด
2	ชอบเขตหน้าที่ในการทำงานของท่านถูกระบุไว้ชัดเจน	4.28	.521	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้แก่ท่าน	4.30	.550	มากที่สุด
รวม		4.27	.344	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้แก่ท่าน ( $\bar{X} = 4.30$ ) ชอบเขตหน้าที่ในการทำงานของท่านถูกระบุไว้ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.28$ ) และท่านรู้สึกว่าคุณบริหารตั้งใจสอนงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ



ตาราง 14 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านภาวะการณ์ทำงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านภาวะการณ์ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อม ใช้งาน	4.17	.757	มาก
2	สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน อย่างเหมาะสม	4.19	.487	มาก
3	สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	4.40	.491	มากที่สุด
4	จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความ เหมาะสม	4.27	.446	มากที่สุด
รวม		4.26	.293	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านภาวะการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ  
พอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ) จำนวนบุคลากร  
เมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.27$ ) และสถานที่ทำงานของท่านมีการ  
แบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.19$ )

ตาราง 15 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของผู้ที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.34	.502	มากที่สุด
2	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	4.35	.504	มากที่สุด
3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.30	.549	มากที่สุด
4	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.25	.490	มากที่สุด
5	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ	4.42	.494	มากที่สุด
6	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเฉลียวฉลาด และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ท่านเสมอ	4.29	.465	มากที่สุด
7	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ	4.31	.463	มากที่สุด
8	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	.472	มากที่สุด
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	4.33	.472	มากที่สุด
รวม		4.32	.225	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 4.42$ ) เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.35$ ) และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.34$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	4.52	.500	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	4.00	.000	มาก
3	ท่านรู้สึกว่าองค์การที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์การที่มั่นคงที่สุด	4.04	.198	มาก
รวม		4.18	.165	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย

ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.52$ ) ท่านรู้สึกว่  
องค์การที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์การที่มั่นคงที่สุด ( $\bar{X} = 4.04$ ) และท่านรู้สึกมั่นคงใน  
ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านตำแหน่งงาน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านพอใจในตำแหน่งที่องค์กรกำหนดให้	3.75	.428	มาก
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ พัฒนางาน	4.24	.430	มากที่สุด
3	ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงานเพื่อไป ทำงานที่อื่น	4.80	.397	มากที่สุด
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงาน	4.31	.465	มากที่สุด
	รวม	4.28	.229	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 ลำดับแรก คือ ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่อื่น ( $\bar{X} = 4.80$ )  
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) และท่านมี  
โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่	4.53	.499	มากที่สุด
2	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ องค์การอื่น	4.10	.303	มาก
3	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การมี ความเหมาะสม	4.07	.261	มาก
4	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.86	.548	มาก
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	4.31	.463	มากที่สุด
รวม		4.17	.255	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป  
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ( $\bar{X} = 4.53$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.31$ ) และ  
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์การอื่น ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

4.1 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวม

(n=245)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล	4.26	.169	มากที่สุด
2	ด้านการป้องกันและปราบปราม	4.12	.124	มาก
3	ด้านงานวิชาการ	4.47	.209	มากที่สุด
4	ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่	4.15	.254	มาก
5	ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ	4.20	.245	มาก
	รวม	4.24	.200	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.47$ ) ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.26$ ) และด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

4.2 ระดับประสิทธิผลการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร รายด้าน ดังตาราง 20-24

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	4.68	.466	มากที่สุด
2	ท่านได้ลาป่วย ลากิจ โดยไม่มีเหตุผลอยู่เสมอ	4.35	.479	มากที่สุด
3	ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	4.46	.499	มากที่สุด
4	ท่านเป็นบุคคลที่มีความขยันและตั้งใจในการทำงาน	4.05	.232	มาก
5	ท่านสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ในขณะปฏิบัติงาน	4.09	.377	มาก
6	ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลาตามเป้าหมาย	3.93	.568	มาก
7	เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	4.32	.468	มากที่สุด
8	ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา	4.55	.497	มากที่สุด
9	ท่านมีความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.10	.303	มาก
10	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร	4.06	.254	มาก
11	ท่านรู้สึกเป็นเรื่องธรรมดาที่ได้พบเห็นทรัพย์สินขององค์กรเสียหาย	3.86	.542	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
12	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนือจากงานประจำ	4.29	.456	มากที่สุด
13	ท่านรู้สึกว่าการไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตท่าน	4.52	.500	มากที่สุด
14	เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์การของท่านในทางไม่ดี โดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ท่านจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจน ถูกต้อง	4.44	.498	มากที่สุด
รวม		4.26	.169	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าการไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตท่าน ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์การของท่านในทางไม่ดี โดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ท่านจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจน ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.44$ ) และท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนือจากงานประจำ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ



ตาราง 21 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการป้องกันและปราบปราม รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการป้องกันและปราบปราม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	พื้นที่ป่าและทรัพยากรในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ไม่ลดลง และได้รับการฟื้นฟูเพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.33	.474	มากที่สุด
2	การคงอยู่ของจำนวนชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ไม่ลดลง	4.03	.188	มาก
3	การบุกรุกพื้นที่ และลักลอบล่า/จับสัตว์ป่าและตัดไม้ในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ลดลง	3.95	.411	มาก
4	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการป้องกันและปราบปรามการลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตรับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.00	.504	มาก
5	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีความเข้มงวดในการลาดตระเวนตรวจป่า	4.48	.500	มากที่สุด
6	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ให้ความสำคัญกับราษฎรในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า	4.22	.545	มากที่สุด
7	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการส่งเสริมโครงการและกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้	4.43	.551	มากที่สุด
8	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีความเข้มงวดขึ้นในการปฏิบัติงานของด่านป่าไม้	3.99	.110	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการป้องกันและปราบปราม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
9	อุทยานแห่งชาติที่ทันท่วงการอยู่มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถตรวจสอบหลักฐานและสถานการณ์ได้รวดเร็วแม่นยำ สามารถใช้เป็นพยานหลักฐานทางคดีได้	3.97	.312	มาก
10	อุทยานแห่งชาติที่ทันท่วงการอยู่มีการสนธิกำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้จากส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง ทหาร และตำรวจ ในการดำเนินการโดยใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางสังคม	3.75	.433	มาก
รวม		4.12	.124	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านการป้องกันและปราบปราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อุทยานแห่งชาติที่ทันท่วงการอยู่มีการส่งเสริมโครงการและกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ( $\bar{X} = 4.43$ ) พื้นที่ป่าและทรัพยากรในอุทยานแห่งชาติที่ทันท่วงการอยู่ไม่ลดลง และได้รับการฟื้นฟูเพิ่มเติมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และอุทยานแห่งชาติที่ทันท่วงการอยู่ให้ความสำคัญกับราษฎรในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ( $\bar{X} = 4.22$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านงานวิชาการ รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีผลงานการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติเพิ่มขึ้น	4.24	.428	มากที่สุด
2	ผลงานวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชนเพิ่มขึ้น	4.75	.430	มากที่สุด
3	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดทำฐานข้อมูลและจองบ้านพัก	4.38	.487	มากที่สุด
4	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการปฏิบัติงานติดตามประเมินผลและโครงการพิเศษ งานเพาะชำ งานบำรุงป่า งานป้องกันไฟป่า และงานพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์	4.50	.500	มากที่สุด
รวม		4.47	.209	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผลงานวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชนเพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.75$ ) อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการปฏิบัติงานติดตามประเมินผลและโครงการพิเศษ งานเพาะชำ งานบำรุงป่า งานป้องกันไฟป่า และงานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) และอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดทำฐานข้อมูลและจองบ้านพัก ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

ตาราง 23 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัด ประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ	4.10	.303	มาก
2	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบและ กฎหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืชแก่ชาวบ้านที่อยู่โดยรอบอุทยานแห่งชาติ	4.07	.261	มาก
3	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการควบคุมวิทยุสื่อสาร งานสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ระบบคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบโทรศัพท์สำนักงาน	3.87	.536	มาก
4	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัด ประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ	4.24	.433	มากที่สุด
5	อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบและ กฎหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืชแก่ชาวบ้านที่อยู่โดยรอบอุทยานแห่งชาติ	4.48	.500	มากที่สุด
รวม		4.15	.254	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ  
ในจังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแก่ชาวบ้านที่อยู่โดยรอบอุทยานแห่งชาติ ( $\bar{X} = 4.48$ ) อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.24$ ) และอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

ตาราง 24 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด  
สกลนคร ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ รายข้อ

(n=245)

ข้อที่	ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	แหล่งท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพิ่มขึ้น	4.51	.500	มากที่สุด
2	นักท่องเที่ยวที่มารับบริการมีความพึงพอใจในระบบการจองการบริการพักผ่อน กิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ และระบบสื่อความหมายเพิ่มขึ้น	4.06	.247	มาก
3	แหล่งท่องเที่ยวมีการควบคุมปริมาณนักท่องเที่ยวตามขีดความสามารถของพื้นที่เพิ่มขึ้น	4.08	.286	มาก
4	แหล่งท่องเที่ยวมีระบบป้ายและระบบสื่อความหมายที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	4.13	.562	มาก
รวม		4.20	.245	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ แหล่งท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติที่ทำงานอยู่มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.51$ ) แหล่งท่องเที่ยวมีระบบป้ายและระบบสื่อความหมายที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) และแหล่งท่องเที่ยวมีการควบคุมปริมาณนักท่องเที่ยวตามขีดความสามารถของพื้นที่เพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.08$ ) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสถานะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง รายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6	HF7
$\bar{X}$	4.27	4.20	4.24	4.25	4.36	4.29	4.21	4.19	4.32	4.21	4.28	4.17
S.D.	.216	.218	.194	.167	.274	.247	.241	.211	.225	.179	.229	.255
MF1	1	.240**	.149**	.190**	.001	.127**	.030	.170**	.054	.236**	.083	.310**
MF2		1	.240**	.352**	.265**	.172**	.157*	.287**	.147*	.260**	.230**	.374**
MF3			1	.161*	.209**	.217**	.270**	.296**	.226**	.213**	.159**	.295**
MF4				1	.367**	.184**	.239**	.334**	.232**	.266**	.212**	.420**
MF5					1	.175**	.372**	.196**	.234**	.240**	.267**	.399**
HF1						1	.376**	.099	.244**	.114	.142*	.157*
HF2							1	.352**	.300**	.168**	.210**	.274**
HF3								1	.380**	.364**	.256**	.459**
HF4									1	.121	.335**	.246**
HF5										1	.098	.348**
HF6											1	.162*
HF7												1

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.01$  โดยปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .201$ ) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (MF1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .201$ )
  - 2) การยอมรับนับถือ (MF2) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .240$ )
  - 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ (MF3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .149$ )
  - 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน (MF4) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .190$ )
  - 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (MF5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .001$ )
- ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .347$ ) โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- 1) นโยบายในการบริหาร (HF1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .127$ )
  - 2) การนิเทศงาน (HF2) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .030$ )
  - 3) ภาวะการณ์ทำงาน (HF3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .170$ )
  - 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (HF4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .054$ )
  - 5) ความมั่นคงในการทำงาน (HF5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .236$ )



6) ตำแหน่งงาน (HF6) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .083$ )

7) ค่าจ้างและผลตอบแทน (HF7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .310$ )

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig. F
	b	SE	$\beta$		
ค่าคงที่	2.760	.212		13.000	.000
ความสำเร็จในการทำงาน (MF1)	.021	.026	.045	.791	.430
การยอมรับนับถือ (MF2)	.023	.025	.053	.903	.368
ลักษณะงานที่น่าสนใจ (MF3)	.146	.037	.235	3.932	.000
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน (MF4)	.009	.010	.051	.881	.379
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (MF5)	.146	.026	.329	5.570	.000

$R^{2adj} = .471$ , F-Value = 13.641, Sig F=.000

จากตาราง 26 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์สูงสุด ( $\beta = .329$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ( $\beta = .235$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .471 อธิบายได้ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.10 (Adjusted  $R^2 = .471$ ) ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.760 + .021 (MF1) + .023 (MF2) + .146 (MF3) + .009 (MF4) + .149$$

(MF5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .045 (MF1) + .053 (MF2) + .235 (MF3) + .051 (MF4) + .329 (MF5)$$

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 อิทธิพลของปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig. F
	b	SE	$\beta$		
ค่าคงที่	1.275	.183		6.958	.000
นโยบายในการบริหาร (HF1)	.093	.023	.182	3.987	.000
การนิเทศงาน (HF2)	.064	.025	.122	2.538	.012
ภาวะการทำงาน (HF3)	.137	.032	.228	4.332	.000
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (HF 4)	.050	.027	.089	1.874	.062

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig. F
	b	SE	$\beta$		
ความมั่นคงในการทำงาน (HF5)	.126	.033	.182	3.865	.000
ตำแหน่งงาน (HF6)	.068	.025	.124	2.697	.007
ค่าจ้างและผลตอบแทน (HF7)	.161	.024	.325	6.693	.000

$R^{2adj} = .593$ , F-Value = 49.335, Sig F=.000

จากตาราง 27 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.01$  จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์สูงสุด ( $\beta = .325$ ) รองลงมา คือ ด้านภาวะการณ์ทำงาน ( $\beta = .228$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .593 อธิบายได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 ( $Adjusted R^2 = .593$ ) ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.275 + .093 (HF1) + .064 (HF2) + .137 (HF3) + .050 (HF4) + .126 (HF5) + .068 (HF6) + .161 (HF7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .182 (HF1) + .122 (HF2) + .228 (HF3) + .089 (HF4) + .182 (HF5) + .124 (HF6) + .325 (HF7)$$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน ส่วนใหญ่เป็น  
เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีสถานภาพ  
สมรส คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ  
51.4 ตำแหน่งลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท  
คิดเป็นร้อยละ 45.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่  
( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน  
จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ  
ด้านนโยบายในการบริหาร ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน  
( $\bar{X} = 4.32$ ) และด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.47$ ) ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.26$ ) และด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีสูงที่สุด ( $\beta = .329$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ( $\beta = .235$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์  $=.471$  โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสามารถรวมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.10 (Adjusted R<sup>2</sup> = .471) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ยิ่งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากและมีลักษณะงานที่น่าสนใจมากจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.01$  จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ พยากรณ์สูงที่สุด ( $\beta = .325$ ) รองลงมา คือ ด้านภาวะการทำงาน ( $\beta = .228$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์  $=.593$  อธิบายได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (Adjusted R<sup>2</sup> = .593)

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการทำงานของ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัด สกลนคร ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือในการประสานงานที่ดี จากเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมรับผิดชอบในการทำงานจนแล้วเสร็จ เจ้าหน้าที่ที่มีความ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมที่จะรับมือกับงานที่มีได้รับมอบหมายในภาคสนาม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติ และ เมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายในการ บริหาร การนิเทศงาน ภาวะการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน สำหรับปัจจัยปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายในการบริหาร การนิเทศ งาน ภาวะการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน และค่าจ้างและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เพราะการที่ เจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือที่ดี ทั้งจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในฝ่ายตนเองและนอกฝ่าย ตนเอง จะทำให้งานที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารรวดเร็วและทำให้เกิดการประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายหรือ ผู้บังคับบัญชาตามมา ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความมั่นคง เจ้าหน้าที่จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ รวมไปถึงการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจเพราะงานส่วนใหญ่ของอุทยาน แห่งชาติในจังหวัดสกลนครต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและความเสียสละในการ

ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะอุทยาน แห่งชาติมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับการอบรม ความรู้ความถนัดในการทำงาน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายป่าไม้และสัตว์ป่าในพื้นที่อุทยานแห่งชาติเป็นภารกิจหลักของ อุทยานแห่งชาติ โดยอบรมเทคนิคการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ ให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิด ความชำนาญ เพื่อให้การปกป้องคุ้มครองรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มี หน้าที่หลักในการป้องกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสิทธิภาพ ในด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ อุทยานแห่งชาติ และกฎหมายเกี่ยวกับป่าไม้ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการลาดตระเวนป่า ยุทธวิธีการลาดตระเวนป่า ตลอดจนการใช้ เครื่องมือและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลาดตระเวน และเพื่อเป็นการฝึกฝนระเบียบวินัย และความแข็งแกร่งของร่างกาย ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงาน เป็นหมู่คณะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านงานวิชาการ ผลงานวิจัยและพัฒนาที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติเพิ่มขึ้น ด้านการส่งเสริมและ เผยแพร่งานวิชาการ คือ ผลงานวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติได้รับการเผยแพร่สู่ สาธารณะเพิ่มขึ้นและด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ มีการจัดการแหล่งท่องเที่ยวทุก แห่งในอุทยานแห่งชาติ มีคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาตาม คักยภาพของพื้นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560-2564 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร สงหมีนไวย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา  
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

### 3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$  จำนวน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่  
( $\beta = .329$ ) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ( $\beta = .235$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ  
= .471 จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ  
บุคลากรที่มีด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่น่าสนใจ จะมี  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเรื่อง  
ของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะสะท้อนถึงการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาอาชีพที่  
เช่นกันสะท้อนถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่แสดงถึงความเติบโตในสายอาชีพของตน  
การที่เราพัฒนาอาชีพอยู่เรื่อย ๆ นั้นจะทำให้เราสนุกและอยากที่จะเรียนรู้การทำงานอยู่  
เรื่อย ๆ ในขณะเดียวกันก็หาเลี้ยงชีพได้ด้วย และใครที่มีการพัฒนาตนเองในสายอาชีพอยู่  
เสมอ ก็จะกลายเป็นคนที่มีศักยภาพ ใคร ๆ ก็อยากให้ร่วมงานด้วย โอกาสไม่มีงานทำจะ  
น้อย ตรงกันข้ามใครหรือองค์กรใดที่ไม่มีแผนพัฒนาตนเองหรือพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร  
ที่ชัดเจนก็อาจทำให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นต่อไป และเป็นเหตุให้เกิดการ  
ลาออกเพื่อเปลี่ยนงานได้เช่นกัน ดังนั้นลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริม  
ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้  
ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี  
โอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง  
หน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน  
(ผจญ เฉลิมสาร, 2555) ประกอบกับเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครมีความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านการปฏิบัติ  
ส่วนบุคคล ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่และด้านการ  
ป้องกันและปราบปราม เนื่องจากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครสามารถ  
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ มีการวางแผนการ  
ทำงาน ส่งเสริมเผยแพร่งานวิจัย วิชาการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการท่องเที่ยวและ  
นันทนาการและปฏิบัติการการป้องกันและปราบปราม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีส่วน



ร่วมในการหาแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ โครงสร้างและความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $R = .492$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $F = 39.428$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .727$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $F = 68.663$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .632$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $F = 164.651$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ ) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญติมา ศรีสุริยงค์ (2561, หน้า 412) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างเหมาและมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณของงานมีความเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านการใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า และความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะทางในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าจ้างค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นอุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาและลูกจ้างประจำรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและคิด หรือการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ได้เงินเดือนเหมาะสม มีสวัสดิการค่าครองชีพที่เพียงพอ มีการชมเชยในส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่บุคลากรในด้านการป้องกันและปราบปราม การบุกรุกพื้นที่ และลักลอบล่า/จับสัตว์ป่าและตัดไม้ให้ลดลง ให้มีความเข้มงวดในการลาดตระเวนตรวจป่า และมีแผนการออกสำรวจการคงอยู่ของจำนวนชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศในอุทยานแห่งชาติ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร มี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายแบบสร้างแรงจูงใจ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกว่าการลักษณะงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญและการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานหรือจนกว่าจะเกษียณอายุ เมื่อเจ้าหน้าที่มีอายุการปฏิบัติงานครบจำนวนปี ที่องค์กรกำหนด ควรให้รางวัลเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการที่ปฏิบัติร่วมกันองค์กรได้อย่างยาวนาน และควรทำให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร มีความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำอยู่ ดังนั้นองค์กรควรที่จะเชื่อมโยงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ลงสู่เจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ได้ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นจริง ๆ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวทางการวิจัย ดังนี้

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปเพื่อคว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก การวิเคราะห์เส้นทางและการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group)

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). *แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กชพร พุทธิจักร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการและนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- กรกช ธิวงค์คำ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน : การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2548). *ร่างแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแผนแม่บทการจัดการอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดสระบุรี นครราชสีมา ปราจีนบุรี นครนายก. กรุงเทพฯ: สำนักอุทยานแห่งชาติ, ส่วนศึกษาและวิจัยอุทยานแห่งชาติ.*
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2562). *งานทะเบียนฝ่ายบุคคล. ส่วนอุทยานแห่งชาติ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 10 (อุตรธานี). ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2562.*
- กัญติฉิน ศรีสุธรงค์. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561.*
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.*
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงค์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). วิทยานิพนธ์ รป.ม.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2547). *การจัดการสิ่งแวดล้อมแบบผสมผสาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โครงการเร่งเสริมความยั่งยืนของระบบการจัดการพื้นที่คุ้มครอง (CATSPA). (2560). *แผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561. จาก [http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/27\\_11\\_44/9.pdf](http://www.th.undp.org/content/dam/thailand/docs/จักรกฤษณ์ สํารานใจ. (2544). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2561. จาก <a href=)
- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา อัครคติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์, ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. (2549). *สังคมและวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาวลัย พรหมสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า กรมป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, สุริชัย หวันแก้ว, ไชยันต์ รัชชกุล, กัญญา สีลาสัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์. (2543). *สถานภาพไทยศึกษา : การสำรวจเชิงวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ชูป กาญจนประकर. (2502). *รัฐศาสตร์สังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พระนครมงคลการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยคณะ  
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2545). *วาทกรรมการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์วิภาษา.
- ณรงค์ มหรรณพ. (2548). *คู่มือการจัดการอุทยานแห่งชาติในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ:  
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, สำนักบริหารจัดการพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). *การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*.  
*วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 9(2).  
พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ณัฐภา กริริธัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*  
*มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในสวนราชการ*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทิวาวรรณ บุญทวี. (2554). *ปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการทำลาย*  
*ทรัพยากรป่าไม้ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแม่ยม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจ*  
*แก่พนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.  
อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*  
*องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนืองน้อย บุญยเนตร. (2537). *จริยศาสตร์สภาวะแวดล้อม: โลกทัศน์ในพุทธปรัชญาและ*  
*ปรัชญาตะวันตก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

- บุญเรือง สายคร. (2518). *ข้อคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับนโยบายการจัดการอุทยานแห่งชาติ*. เอกสารนำเสนอในการสัมมนาหัวหน้าอุทยานแห่งชาติ ครั้งที่ 1, กรมป่าไม้.
- ประสิทธิ์ ลับโพรี. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในเขตทำเนียบรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัทมาภรณ์ ชุมเพ็ชร์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์. (2533). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2563. เข้าถึงได้จาก [www.society.go.th/article\\_attach](http://www.society.go.th/article_attach).
- ผ่อง เล่งอี. (2527). *แนวนโยบายทั่วไปของอุทยานแห่งชาติในประเทศไทย*. เอกสารนำเสนอในการสัมมนาหัวหน้าอุทยานแห่งชาติ ครั้งที่ 1, กรมป่าไม้.
- พนตร ศรีประทุม. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาปอร์ชเลน จำกัด*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2537). *เศรษฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุดทะจักษ์ ไชยะลาด. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ พท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. (2523). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มนัส สุวรรณ. (2538). *ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เรื่องการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน*. เชียงใหม่: สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2558). *โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2561. จาก <http://elearning2.utcc.ac.th/officialtccu/econtent/BA202/>
- มันทนา วุ่นหนู. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์ศิริพร. (2551). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ปัญญาทัศน์.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะ ชัยพหลาย จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.

- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: ฝ่ายผลิต เอกสารและตำรา สำนักวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรจิตร หนองแก. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2561. จาก <http://www.tiac.or.th/main.htm>.
- วรภาพ ศรีสุพรรณ. (2534). *การพัฒนาแบบยั่งยืน: ทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- \_\_\_\_\_. (2539). *สิ่งแวดล้อมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโลกสีเขียว.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). *สกลนคร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2561. จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- วิเชียร ใจดี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี. (2558). *กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2561. จาก [www.kicec.ac.th/elearning](http://www.kicec.ac.th/elearning).
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาวัลย์ พิพัฒน์มงคลสิน และ มนฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณามิรัมย์, ชวลิต ประภวานนท์, ลัทธிகาล ศรีวะรัมย์และจิรศักดิ์ จิยะจันทน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- สาวิตรี สโมสร. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. คณะรัฐศาสตร์ เอกนโยบายสาธารณะ. ปัตตานี:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมนูญการพิมพ์.*
- สมบูรณ์ สอนประภา. (2537). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมบัติ บารมี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชนไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). รายงานการวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- สมพร แสงชัย. (2545). *สิ่งแวดล้อม อุดมการณ์ การเมือง และการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อม.*
- สมยศ นาวิการ. (2529). *การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.*
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *คุณภาพและคุณธรรมในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.*
- สันต์ สมชีวิตา. (2550). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561. จาก <http://kanchanapisek.or.th/>.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลิฟวิง. จำกัด.*
- สำนักงานโครงการจัดทำแผนแม่บทและการจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า. (2536). *ข้อมูลพื้นฐานแผนแม่บทการจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติทับลาน (เล่ม 2) พ.ศ. 2536-2540, จังหวัดปราจีนบุรีและนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: กรมป่าไม้.*

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2530). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561. จาก [https://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=3781](https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3781).
- สำนักงานอุทยานแห่งชาติ ลัตว์ป่าและพันธุ์พืช. (2560). *แผนแม่บทอุทยานแห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560-2564*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://park.dnp.go.th/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563.
- สำนักป้องกันและปราบปราม กรมป่าไม้. (2554). *แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้*. กรุงเทพฯ: กรมป่าไม้.
- สุกัญญา ปรีเปรม. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา ropic. ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุดดารัตน์ กิมศิริ. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิติต์*. วิทยานิพนธ์ ropic. อุดรดิติต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติต์.
- สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ropic. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพรรณิ สรรค์นิกร. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรพล ปานมณี. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นโยเซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริพร สงหมื่นไวย. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ropic. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุริย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสนาะ ดิยาว. (2516). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชาติ พวงลำสี. (2547). *ระบบนิเวศ: สรรพชีวิตสัมพันธ์. ในประเด็นอะลี (บรรณาธิการ). ธรรมชาติและสรรพสิ่งการเข้าถึงความจริงทั้งหมด*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสตรี้-สฤษดีวงศ์.
- อนุชิต ชลูนาค. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หนังสือพิมพ์บ้านเมือง. (2554). *ภาพข่าวทำลายป่า*. กรุงเทพฯ: 14.
- อภิสิทธิ์ บุญเกิด. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธิพล ศรีเสาวลักษณ์ และคณะ. (2549). *การจัดการที่ดินระดับท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักรธรรม. (2531). *การบริหารงานในระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน ภาคนิพนธ์*. รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อุทิศ จิตเงิน. (2542). *แนวคิดการสร้างพลังชุมชนในพุทธปรัชญา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข. สำนักงานปลัดกระทรวง.

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness and growth*. New York: Free press.
- Anan Nalampoon. (1987). *National park management and wildlife conservation in Thailand*. Bangkok: Royal Forest Department.
- Australian National Parks and Wildlife Services, Commonwealth of Australia. (1980). *Kakadu National Park: Plan of management*. Australian.
- Avner, D. (2000). *The environment between theory and practice*. New York: Oxford University Press.
- Barry, J. (2007). *Environment and social theory (2nd ed.)*. London: Routledge.
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel: The Management of People to Work*. New York: Memillan.
- Beach. (1981). *Personnel: The Management of People at Work*. New York: Memillan.
- Bellows, R.M. (1981). *Case Problem in Personal Management*. Dubugue, Iow: Brown.
- Brockelman, W. Y. (1988). *Chapter 4: Protected area mangement system*. In *Asean heritage parks and reserves (2nd ed., pp. 120–129)*. Bangkok: Asean Environment Programme (ASEP).
- Chatsumarn Kabil Singh. (1998). *Buddhism and nature conservation*. Bangkok: Thammasat University Press
- Dale S. Beach. (1957). *Personnel: The management of people at work*. 2nd ed. New York Macmilland Company.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management*. 6th ed. New York: McGraw – HallForestry Research Division, Philippine Council for Agricultural Research.
- Fred Luthans. (1995). *Organizational Behavior Seventh Editon*. Singapore. Mcgra W – Hill Book Co.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978). *The social psychology of organization (2nd ed)*. New Youk: John Wiley & Sons.
- Kropp, G. (1971). *Wildlife and national park legislation in Asia: A comparative study*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Luthans. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw–Hill.

- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Moseley, J., Thelen, K., & Miller, K. (1978). *National parks planning: A manual with annotated examples (2nd ed.)*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Pracha Hutuanuwart. (1999). *Wilderness experience for spiritual and personal growth in Siam*. In Sulak Sivaraksa, Pipob Udomittipong, & W. Chris (Eds.), *Socially engaged Buddhism for the new millennium* (pp. 498–502). Bangkok: Sathirakoses–Nagapradipa Foundation & Foundation for Children.
- Sallis, E. and Sallis, K. (1990). *People in Organization*. London: Macmillan Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior (9th ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.
- Szilagy, Jr., A.D. S. (1984). *Management and Performance*. Dallas, Texas; Scott, Foresman and Co.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Voom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics and Introduction Analysis*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๑๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๕๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญรัตน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รัมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูผายล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูพาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่วมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูสระดอกบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูผายล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่วมเขียนเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๕๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูผาเหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมานะ ศรีวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๕๒๓๑๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมานะ ศรีวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๔๘ ๑๙๑๓

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหาร  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการบริหารหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายวิมล อึ้งพรหมบัณฑิต ตำแหน่งหัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูพาน  
จังหวัดสกลนคร
5. นายพิเชษฐ์ สุขสบาย ตำแหน่งหัวหน้าอุทยานแห่งชาติภูผายล  
จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

#### อุทยาแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาแห่งชาติใน จังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครให้ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายในการบริหาร การนิเทศงาน ภาวะการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ตอบครบทุกข้อและเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ศึกษาจะปกปิดเป็นความลับ และจะไม่มี ผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน ณ โอกาสนี้

มานะ ศรีวิชัย

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่  
อุทยาแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

21-30  31-40  41-50  51-60

3. สถานภาพ

โสด  สมรส  หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ข้าราชการ  พนักงานราชการ  ลูกจ้างประจำ  
 พนักงานจ้างเหมาบริการ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 5,000 บาท / เดือน  5,001-10,000 บาท / เดือน  
 10,000 -15,000 บาท / เดือน  15,001-20,000 บาท / เดือน  
 มากกว่า 20,000 บาท / เดือน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี  1-5 ปี  
 6-10 ปี  มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- (5) หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด  
 (4) หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก  
 (3) หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง  
 (2) หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย  
 (1) หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี					
1.4 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้ว					
1.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา					
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน					
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ					
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					



ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (ต่อ)					
3.2 ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.3 ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่					
3.4 ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่					
3.5 งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร					
3.6 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3.7 งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ					
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน					
4.1 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่งานในองค์กร					
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน					
4.3 ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
4.4 บุคลากรในองค์กรของท่านเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
4.5 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
5.1 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ต่อ)					
5.2 การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ					
5.4 ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งการงาน					
5.5 ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้า					
5.6 องค์การของท่านให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ปัจจัยค่าจูน					
6. ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร					
6.1 องค์การชี้แจงนโยบายขององค์การให้ทราบอย่างทั่วถึง					
6.2 นโยบายการบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน					
6.3 องค์การมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ					
6.4 กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์การมีความเป็นธรรม					
7. ปัจจัยด้านการนิเทศงาน					
7.1 ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
7.2 ขอบเขตหน้าที่ในการทำงานของท่านถูกระบุไว้ชัดเจน					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ปัจจัยด้านการนิเทศงาน (ต่อ)					
7.3 ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้แก่ท่าน					
8. ปัจจัยด้านภาวะการณ์ทำงาน					
8.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน					
8.2 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่ เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
8.3 สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะ แวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน					
8.4 จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงาน มีความเหมาะสม					
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
9.1 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
9.2 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
9.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
9.4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)					
9.5 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ					
9.6 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเฉลียวฉลาด และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ท่านเสมอ					
9.7 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ					
9.8 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดี ๆ เพื่อจัดการปัญหา					
9.9 เพื่อนร่วมงานของท่านจะรวมกันคิดร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					
10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน					
10.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม					
10.2 ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่					
10.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด					
11. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน					
11.1 ท่านพอใจในตำแหน่งที่องค์กรกำหนดให้					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน (ต่อ)					
11.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน					
11.3 ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่อื่น					
11.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน					
12. ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน					
12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
12.2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
12.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความเหมาะสม					
12.4 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12.5 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- (5) หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- (4) หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- (3) หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- (2) หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- (1) หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติส่วนบุคคล					
1.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ					
1.2 ท่านได้ลาป่วย ลากิจ โดยไม่มีเหตุผลอยู่เสมอ					
1.3 ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ					
1.4 ท่านเป็นบุคคลที่มีความขยันและตั้งใจในการทำงาน					
1.5 ท่านสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ในขณะปฏิบัติงาน					
1.6 ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย					
1.7 เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผิดพลาด ท่านปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ					
1.8 ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา					
1.9 ท่านมีความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.10 ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรักดีต่อองค์กร					
1.11 ท่านรู้สึกเป็นเรื่องธรรมดาที่ได้พบเห็นทรัพย์สินขององค์กรเสียหาย					
1.12 ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในงานนอกเหนือจากงานประจำ					
1.13 ท่านรู้สึกว่าองค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตท่าน					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติส่วนบุคคล (ต่อ)					
1.14 เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์การของท่านในทางไม่ดี โดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ท่านจะชี้แจงให้ทราบด้วยเหตุผลที่ชัดเจน ถูกต้อง					
2. ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปราม					
2.1 พื้นที่ป่าและทรัพยากรในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ไม่ลดลง และได้รับการฟื้นฟูเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
2.2 การคงอยู่ของจำนวนชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ที่มีความสำคัญต่อระบบนิเวศในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ไม่ลดลง					
2.3 การบุกรุกพื้นที่ และลักลอบล่า/จับสัตว์ป่าและตัดไม้ในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ลดลง					
2.4 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการป้องกันและปราบปรามการลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตรับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
2.5 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีความเข้มงวดในการลาดตระเวนตรวจป่า					
2.6 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ให้ความสำคัญกับราษฎรในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า					
2.7 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการส่งเสริมโครงการและกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปราม (ต่อ)					
2.8 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีความเข้มงวดกวดขันในการปฏิบัติงานของด่านป่าไม้					
2.9 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถตรวจสอบหลักฐานและสถานการณ์ได้รวดเร็วแม่นยำ สามารถใช้เป็นพยานหลักฐานทางคดีได้					
2.10 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการสนธิกำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้จากส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง ทหาร และตำรวจ ในการดำเนินการโดยใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางสังคม					
3. ประสิทธิภาพด้านงานวิชาการ					
3.1 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีผลงานการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติเพิ่มขึ้น					
3.2 ผลงานวิจัยและพัฒนาในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณชนเพิ่มขึ้น					
3.3 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดทำฐานข้อมูลและจองบ้านพัก					



ประเด็น/ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. ประสิทธิภาพด้านงานวิชาการ (ต่อ)					
3.4 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ ปฏิบัติงานติดตามประมวผลและโครงการ พิเศษ งานเพาะชำ งานบำรุงป่า งานป้องกันไฟ ป่า และงานพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและ ปรับปรุงภูมิทัศน์					
4. ประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและเผยแพร่					
4.1 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการจัด ประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมค่ายเยาวชน กิจกรรมต่าง ๆ					
4.2 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแก่ชาวบ้านที่อยู่โดยรอบอุทยาน แห่งชาติ					
4.3 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมวิทยุสื่อสาร งาน สารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ระบบ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบโทรศัพท์ สำนักงาน					
4.4 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการ จัดทำระบบการสำรวจ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูล สร้างระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ ปรับปรุง ข้อมูลข่าวสารให้ สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช					

ประเด็น/ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ (ต่อ)					
4.5 อุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการของอุทยานแห่งชาติทางสถานีวิทยุกระจายเสียงหมู่บ้านรอบแนวเขตและสวนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง					
5. ประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ					
5.1 แหล่งท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติที่ท่านทำงานอยู่มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพิ่มขึ้น					
5.2 นักท่องเที่ยวที่มารับบริการมีความพึงพอใจในระบบการจองการบริการพักแรม กิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ และระบบสื่อความหมายเพิ่มขึ้น					
5.3 แหล่งท่องเที่ยวมีการควบคุมปริมาณนักท่องเที่ยวตามขีดความสามารถของพื้นที่เพิ่มขึ้น					
5.4 แหล่งท่องเที่ยวมีระบบป้ายและระบบสื่อความหมายที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน					

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ  
ในจังหวัดสกลนครคืออะไร และท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการ  
ทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่**  
**อุทยาแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร**

-----

**คำชี้แจง**

- +1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)
- $\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
- เกณฑ์ (1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้
- เกณฑ์ (2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

**ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล**

คำถามการวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (ต่อ)								
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน								ใช้ได้
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่								
5.1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6. ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร								
6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7. ปัจจัยด้านการนิเทศ								
7.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8. ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน								
8.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน								
9.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9.9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน								
10.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน								
11.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
12. ปัจจัยด้านค่างานและผลตอบแทน								
12.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติส่วนบุคคล								
1.1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.8	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
1.9	0	+1	0	+	+1	3	0.6	ใช้ได้
1.7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\Sigma R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติสวบุคคล (ต่อ)								
1.12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
1.14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2. ประสิทธิภาพการทำงานด้านการป้องกันและปราบปราม								
2.1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.10	1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ประสิทธิภาพการทำงานด้านวิชาการ								
3.1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์								
4.1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5. ประสิทธิภาพด้านการบริการท่องเที่ยวและนันทนาการ								
5.1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนา

ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .791

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .705

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.1	.602
	1.2	.632
	1.3	.736
	1.4	.742
	1.5	.741
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.691
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	2.1	.537
	2.2	.535
	2.3	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.558
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.1	.523
	3.2	.797
	3.3	.602
	3.4	.728
	3.5	.758
	3.6	.481
	3.7	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.641

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	4.1	.723
	4.2	.658
	4.3	.602
	4.4	.754
	4.5	.758
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.699
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	5.1	.642
	5.2	.578
	5.3	.602
	5.4	.642
	5.5	.578
	5.6	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.607
6. ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร	6.1	.602
	6.2	.628
	6.3	.658
	6.4	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.622
7. ปัจจัยด้านการนิเทศงาน	7.1	.396
	7.2	.658
	7.3	.642
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.565

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
8. ปัจจัยด้านภาวะกรณทำงาน	8.1	.578
	8.2	.602
	8.3	.602
	8.4	.758
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.635
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	9.1	.602
	9.2	.642
	9.3	.578
	9.4	.758
	9.5	.728
	9.6	.658
	9.7	.602
	9.8	.702
	9.9	.758
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.669
10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	10.1	.633
	10.2	.657
	10.3	.658
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.649
11. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	11.1	.398
	11.2	.602
	11.3	.578
	11.4	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.545

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
12. ปัจจัยด้านค่างานและผลตอบแทน	12.1	.642
	12.2	.578
	12.3	.602
	12.4	.642
	12.5	.788
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.650

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ .792

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติสวนบุคคล	1.1	.602
	1.2	.887
	1.3	.428
	1.4	.826
	1.5	.642
	1.6	.578
	1.7	.602
	1.8	.642
	1.9	.578
	1.10	.602
	1.11	.642
	1.12	.778



ตาราง 29 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติส่วนบุคคล (ต่อ)	1.13	.602
	1.14	.642
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.647
2. ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและ ปราบปราม	2.1	.778
	2.2	.464
	2.3	.672
	2.4	.602
	2.5	.726
	2.6	.604
	2.7	.527
	2.8	.747
	2.9	.604
	2.10	.527
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.625
3. ประสิทธิภาพด้านงานวิชาการ	3.1	.781
	3.2	.539
	3.3	.778
	3.4	.602
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.675
4. ประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและ เผยแพร่	4.1	.578
	4.2	.602
	4.3	.642
	4.4	.602

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ/ด้าน
4. ประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมและ เผยแพร่ (ต่อ)	4.5	.642
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.613
5. ประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยวและ นันทนาการ	5.1	.778
	5.2	.602
	5.3	.775
	5.4	.758
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.728

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.791	95

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.705	58

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.792	37

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายมานะ ศรีวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 เดือน เมษายน พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 91/93 ซ.โยธิน (หมู่บ้านโยธินวิลเลจ) ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ สังกัดกรมป่าไม้
สถานที่ทำงาน	ศูนย์วิจัยผลิตผลป่าไม้จังหวัดสกลนคร 34 หมู่ 4 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000 โทร. 08 7848 1913
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนม่อนหินขาว ตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2541	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอุดรดิตถ์ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุดรดิตถ์ ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วนศาสตร์) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพป่าไม้ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2548 พนักงานจ้างเหมา ศูนย์วิจัยผลิตผลป่าไม้จังหวัดสกลนคร  
ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2549 พนักงานราชการ ศูนย์วิจัยผลิตผลป่าไม้จังหวัดสกลนคร  
ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2550 นักวิชาการป่าไม้ 3 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 11  
(พิษณุโลก) อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ. 2552 นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 8  
(ขอนแก่น) อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2553 นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้  
ที่ 4 (ตาก) อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
- พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ  
ศูนย์วิจัยผลิตผลป่าไม้จังหวัดสกลนคร  
ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร