

กฤติยา เพ็ชรศรี 2551: การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากร
ป่าไม้) สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้ โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา ประชาน
กรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยงยุทธ ไตรสุรัตน์, D.Tech.Sc. 85 หน้า.

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสิ่งจูงใจของผู้ผ่านการ
ฝึกอบรมหลักสูตร ในการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนฯ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่างที่ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 92 คน ที่เข้าอบรมในปี พ.ศ. 2549 การศึกษาครั้งนี้ ใช้ค่าไคสแควร์
(Chi-square) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร ใช้การ
วิเคราะห์ค่าสถิติที (t-test) ศึกษาความแตกต่างของสิ่งจูงใจระหว่างผู้ตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร และ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยวิเคราะห์ความถดถอยแบบโลจิสติก
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 66.3 ตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยวิทยากรส่วนใหญ่มี
ตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานนาน 11-15 ปี ปัจจัย
ด้านบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากร และ
สิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร มีอิทธิพลระดับสูงมาก ในขณะที่สิ่งจูงใจด้านความ
มั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลระดับสูง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง
ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบโลจิสติก พบว่า ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร การได้รับมอบหมายหน้าที่
เป็นวิทยากรจากผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการตัดสินใจ ส่วนปัจจัยด้านการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์
ในทางลบ จากตรวจสอบความถูกต้องของสมการถดถอยโลจิสติกโดยวิธี classification table และ Receiver
Operating Characteristic (ROC) พบว่ามีความถูกต้องร้อยละ 85.9 และ 93.6 ตามลำดับ

ในการฝึกอบรมในครั้งต่อไป ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมควรกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม โดยเลือก
จากผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร และหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการมอบหมาย
หน้าที่วิทยากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบควรส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมายของการฝึกอบรมและเป้าหมายขององค์กร ในอันที่จะเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อไป

ลายมือชื่อนิติติ

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

26 / พ.ค. 12551

Krittiya Petsee 2008: Incentive Analysis for Youth Camp Facilitators of Natural Resources and Environmental Conservation. Master of Science (Forest Resource Administration), Major Field: Forest Resource Administration, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Assistant Professor Yongyut Trisurat, D.Tech.Sc. 85 pages.

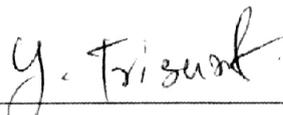
The study on incentive analysis for youth camp facilitators of natural resources and environmental conservation aimed to analyze personal data and incentive factors persuading the trainees' decision to be a facilitator under the Youth Camp Facilitators. The designed questionnaire was used to collect the 92 trainees participating in three training sessions in 2006. The Chi-square method was used to identify the relationship between personal data and trainees' decision; and t-test was employed to differentiate between incentive levels of trainees' decision to be youth camp facilitators. In addition, the logistic regression analysis was used to define the relationship between these factors and trainees' decision at the significance level of 0.05.

Results of the study indicated that 66.3 percent of the trainees are becoming the facilitators. Most of them are the government employees with bachelor degrees and 11-15 year work duration. Factor significantly related to the decision to be facilitators was facilitator's experiences. The facilitator's expectation was ranked as very high incentive influencing the trainees' decision. Meanwhile, the incentives of job security and public recognition were high and position promotion was moderate. The results of logistic regression analysis method showed that facilitator's experiences, supervisor's assignment, and cooperative teamwork were positively related to trainees' decision to be facilitators. On the other hand, the supervisor's admiration was negatively related. The accuracies of logistic model obtained from classification table and Receiver Operating Characteristic (ROC Curve) were 85.9 and 93.6 percent, respectively.

In the future, the organizers of training program should consider facilitator's experiences, the supervisor's assignment and the cooperative teamwork as important qualifications of the applicants in order to achieve the training objectives, Department's missions on strengthening cooperation in natural resources and environmental conservation.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

26 / MAY / 2008.