



วิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชน
เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**INCENTIVE ANALYSIS FOR YOUTH CAMP FACILITATORS
OF NATURAL RESOURCES AND ENVIRONMENTAL
CONSERVATION**

นางสาวกฤติยา เพ็ชรศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2551



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรป่าไม้)

ปริญญา

การบริหารทรัพยากรป่าไม้

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Incentive Analysis for Youth Camp Facilitators of Natural Resources and
Environmental Conservation

นามผู้วิจัย นางสาวกฤติยา เพ็ชรศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยงยุทธ ไตรสุรัตน์, D.Tech.Sc.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ดอกกรั๊ก มารอด, D.Sci.)

กรรมการ

(อาจารย์ชัชวาลย์ สุทธิศรีศิลป์, M.S.)

ประธานสาขาวิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลดาวัลย์ พวงจิตร, D.Sc.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชน
เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Incentive Analysis for Youth Camp Facilitators of Natural Resources and
Environmental Conservation

โดย

นางสาวกฤติยา เพ็ชรศรี

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรป่าไม้)

พ.ศ. 2551

กฤติยา เพ็ชรศรี 2551: การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (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) ศึกษาระดับความแตกต่างของสิ่งจูงใจระหว่างผู้ตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร 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

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

/ /

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ยงยุทธ ไตรสุรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดอกกรัก มารอด กรรมการวิชาเอก และอาจารย์ชัชวาลย์ สุทธิศรีศิลป์ กรรมการวิชาการ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย คณะอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ทำนุผู้จัดทำวิจัยขอขอบคุณ พ่อสุรเกตุ แม่ลำดวน พี่เชรศรี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ กำลังใจ กำลังทรัพย์และกำลังความคิด ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ

กฤติยา พี่เชรศรี

เมษายน 2551

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	(1)
สารบัญตาราง	(2)
สารบัญภาพ	(4)
คำนำ	1
วัตถุประสงค์	3
การตรวจเอกสาร	6
อุปกรณ์และวิธีการ	26
อุปกรณ์	26
วิธีการ	26
ผลและวิจารณ์	37
ผล	37
วิจารณ์	64
สรุปและข้อเสนอแนะ	67
สรุป	67
ข้อเสนอแนะ	70
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	72
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก โครงการฝึกอบรม	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถามประกอบการวิจัย	81

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	27
2	ขนาดของตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง	28
3	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร	38
4	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามเพศ	39
5	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามอายุ	39
6	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามระดับการศึกษา	40
7	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามเงินเดือน	41
8	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามตำแหน่ง	41
9	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามการดำรงตำแหน่ง (ระดับ)	42
10	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามระยะเวลาการทำงาน	43
11	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามประสบการณ์เป็นวิทยากร	43
12	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนก ตามครั้งที่ เป็นเป็นวิทยากร	44
13	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร	46
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านความมั่นคง ปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	51
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านการยอมรับ นับถือ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	52
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านโอกาส ก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	54
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	55
19	ค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจในการ เป็นวิทยากร จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร	56
20	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งจูงใจระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	57
21	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ของผู้ผ่านการฝึกอบรมผลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดย การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก	59
22	การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของสมการถดถอยโลจิสติก โดย Classification Table	62

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 การตรวจสอบความถูกต้องของสมการความถดถอยโลจิสติก โดยใช้ Receiver Operating Characteristic (ROC Curve)

64

การวิเคราะห์ถึงจุดใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Incentive Analysis for Youth Camp Facilitators of Natural Resources and Environmental Conservation

คำนำ

ในปี พ.ศ. 2504 พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยมีถึง 53.33 % ของพื้นที่ประเทศ (นิวัตติ, 2546) ซึ่งต่อมาพื้นที่ป่าไม้ก็ได้ลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่องเหลือเพียง 32.66 % ในปี พ.ศ. 2547 (กรมป่าไม้, 2549) ปัญหาการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ รวมทั้งเกิดความเสี่ยงต่อระบบนิเวศวิทยาป่าไม้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวางที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เช่น ความแห้งแล้ง น้ำท่วม แผ่นดินไหวและดินถล่ม เป็นต้น

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการดำเนินงานโดยตรงในการรับผิดชอบงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ อาทิเช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างอนุรักษ์ เพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาตินั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการสร้างความตระหนัก การปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้ให้กับคนไทยทุกคน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน ด้วยเหตุนี้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงกำหนดให้จัดค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรูปแบบต่างๆ ในอุทยานแห่งชาติทั่วประเทศ เพื่อใช้เป็นห้องเรียนธรรมชาติแก่นักเรียนนักศึกษา โดยสามารถให้ความรู้แก่เยาวชนได้ปีละไม่น้อยกว่า 200,000 คน กิจกรรมการจัดค่ายเยาวชนที่จัดขึ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ความรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก สร้างความตื่นตัวในการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการอนุรักษ์ป่าไม้ได้เป็นอย่างดี โดยในแต่ละปีมีนักเรียนนักศึกษาจำนวนมากให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมค่ายเยาวชนที่จัดขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนวิทยากรที่ทำหน้าที่ในการจัดค่าย เนื่องจากบุคลากรที่ประจำอยู่ในอุทยานแห่งชาติแห่งหนึ่งๆ มีจำนวนน้อย แต่การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของค่ายเยาวชนในพื้นที่อุทยานแห่งชาติต้องอาศัยวิทยากรและทีมงานที่มีความรู้ความชำนาญในพื้นที่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งยังขาดแคลนวิทยากรผู้มีอุดมการณ์ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างแท้จริง ซึ่งวิทยากร

นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดค่าย เพราะนอกจากหน้าที่ของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในด้านการอนุรักษ์แล้ว ยังต้องอาศัยศิลปะ จิตวิทยาในการถ่ายทอด รวมทั้งต้องมีอุดมการณ์ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชน ให้เกิดความรัก ความหวงแหน และหันมาใส่ใจที่จะปกป้องทรัพยากรป่าไม้มากขึ้น

ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2549 ส่วนฝึกอบรม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 รุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตวิทยากรค่ายเยาวชนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่ถูกต้อง สามารถสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยการจัดค่ายเยาวชนในพื้นที่จริงได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์ให้แก่เยาวชน ก่อให้เกิดจิตสำนึกและช่วยขยายเครือข่ายความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคลากรในสังกัดสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และได้กำหนดเป้าหมายร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถไปปฏิบัติงานเป็นวิทยากรได้ โดยในการวัดผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรข้างต้น ผู้จัดฝึกอบรมได้รายงานการประเมินผลโดยพิจารณาที่กระบวนการฝึกอบรม ประเด็นที่น่าสนใจจึงอยู่ที่การติดตามผลที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรม นั่นคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วมีจำนวนเท่าใดที่ตัดสินใจเป็นวิทยากร และเพราะสาเหตุใดหรือมีมูลเหตุจูงใจใดที่ช่วยชักนำให้เกิดการตัดสินใจเป็นวิทยากรในที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ห้วงคิดของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร จะทำให้ทราบว่า มีสิ่งจูงใจใดบ้างที่หน่วยงานควรจัดให้มีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นอกจากนั้น ยังได้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรค่ายเยาวชนให้มีความเหมาะสมและคุ้มค่ามากขึ้นในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและสิ่งจูงใจ กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยใช้วิธี Logistic Regression Analysis

นิยามศัพท์

“วิทยากร” หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติหรือวิธีการอื่นๆ ในการจัดค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมค่ายนั้นๆ

“สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร” หมายถึง สิ่งทีกระตุ้น ชักนำ จูงใจให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมได้ตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรค่ายเยาวชน

“การฝึกอบรม” หมายถึง การฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549 ของส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

“เพศ” หมายถึง เพศชายหรือหญิงของผู้ตอบแบบสอบถาม

“อายุ” หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม นับถึงเวลาที่ตอบแบบสอบถาม

“ระดับการศึกษา” หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่ได้สำเร็จการศึกษา

“เงินเดือน” หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับต่อเดือน

“ตำแหน่ง” หมายถึง ชื่อตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

“ระดับ” หมายถึง ระดับของตำแหน่งในปัจจุบัน

“ระยะเวลาการทำงาน” หมายถึง จำนวนวันนับตั้งแต่วันที่ตอบแบบสอบถามเริ่มต้นปฏิบัติงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

“ประสบการณ์การเป็นวิทยากร” หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเคยหรือไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร

“จำนวนครั้งที่ เป็นวิทยากร” หมายถึง จำนวนครั้งที่เคยปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

“สวัสดิการ” หมายถึง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดอบรม และการบริการที่จัดให้แก่วิทยากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น เป็นผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

“ความมั่นคงปลอดภัย” หมายถึง ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

“การยอมรับนับถือ” หมายถึง วิทยากรได้รับการยอมรับในด้านการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การยอมรับในด้านการเข้ากลุ่ม และการยอมรับจากผู้ดำเนินการจัดค่ายเยาวชน

“โอกาสก้าวหน้า” หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงหน้าที่วิทยากร และโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้อง

“ความคาดหวัง” หมายถึง เป้าหมายหรือสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคตของผู้ที่เป็น
วิทยากรในด้านต่างๆ เช่น ด้านการให้บริการแก่สังคม อุดมการณ์และความต้องการแสวงหา
ผู้ร่วมอุดมการณ์

การตรวจเอกสาร

การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของบุคลากรสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิทยากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. ข้อมูลการฝึกอบรมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ

1. ความหมายของสิ่งจูงใจ

วูตชีซ (2525) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานหมายถึง ลักษณะและระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานนั้นๆ โดยองค์การหรือผู้บังคับบัญชาจะจัดให้มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจ (motives) และสิ่งจูงใจ (incentives) ต่างๆ ขึ้นมา เมื่อบุคคลผู้ถูกจูงใจนั้นได้รับรู้ถึงแรงจูงใจและสิ่งจูงใจเหล่านั้นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้มากพอที่จะก่อให้เกิดความตั้งใจ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นๆ

ดาร์ณี และ สุรเสกข์ (2542) ให้ความหมายของ สิ่งจูงใจ ว่าเป็นวัตถุหรือสภาวะการณ์ใดๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี เช่น รางวัล วัตถุต่างๆ องค์กรใดๆจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมืออย่างเต็มที่ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ

อำนาจ (2536) กล่าวว่า สิ่งจูงใจ (incentive) จัดเป็นการจูงใจโดยการให้รางวัล โดยเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่นำไปสู่เป้าหมาย และบุคคลก็มีความพยายามที่จะกระทำเพื่อให้ได้รับ สิ่งจูงใจทางบวก ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนา และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งจูงใจทางลบที่ไม่ปรารถนา

อัญชติ (2530) ระบุว่า สิ่งจูงใจ (incentive) คือ สิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือสภาวะการณ์ใดๆ ที่สามารถทำให้เกิดการจูงใจได้ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

พรรณราย (2528) กล่าวว่า สิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ หมายถึง สิ่งที่จะใช้เป็นพลังกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

การที่บุคลากรในหน่วยงานจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบและมีอยู่ในหน่วยงานนั้น การจูงใจของผู้บริหารทำได้โดย การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจ ให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจ รู้สึกผูกพันอยู่ กับงาน อยากทำงาน โดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อหน่วยงาน โดยที่การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย สิ่งจูงใจ (incentive) เป็นเครื่องล่อ (พัฒนาพงศ์, 2537)

2. ชนิดของสิ่งจูงใจ

แนวคิดต่างๆ ที่ได้จำแนกประเภทของสิ่งจูงใจเอาไว้ ได้แก่

พรรณราย (2528) กล่าวว่า สิ่งจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentives) และ สิ่งจูงใจที่ไม่มีใช้เงิน (non-financial incentives)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือค่าจ้าง แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนมักจะใช้ระบบการจ่าย 4 ระบบด้วยกันคือ

1.1 จ่ายตามผลงาน ยึดหลักใครทำงานมากก็จะได้ค่าตอบแทนมาก วิธีนี้ช่วยจูงใจให้ คนทำงานดีขึ้นและมากขึ้น

1.2 จ่ายตามกำหนดเวลา คนที่ทำงานเหมือนกันในระยะเวลาเดียวกันจะได้รับ ค่าตอบแทนเหมือนกัน

1.3 จ่ายตามอาวุโสของงาน คนที่อายุงานมากจะได้รับประโยชน์มาก ก่อให้เกิดความ จงรักภักดีต่อหน่วยงาน

1.4 จ่ายตามพื้นฐานความต้องการ เป็นระบบที่จ่ายค่าตอบแทนโดยถือเอาตามอายุและเพศ เช่น ชายได้มากกว่าหญิง

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non-financial incentives) เป็นปัจจัยอื่นๆที่ผลักดันให้ทำสิ่งต่างๆได้แก่

2.1 การยกย่องสรรเสริญ (praise) เป็น positive incentives และส่งผลให้คนเกิดความพึงพอใจ

2.2 การรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร (knowledge of results) นั่นคือ คนเราจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและดีใจที่ผลงานของตนได้รับการติดตามให้รู้ว่า ตนเองทำงานดีขึ้นมากแค่ไหน

2.3 การแข่งขัน (competition) การแข่งขันเป็นการจูงใจให้คนทำงานดีขึ้นโดยการพยายามเอาชนะอีกฝ่ายในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยผู้ชนะจะได้รับเกียรติหรือรางวัลไป

2.4 ประสบการณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้า (experience of progress) เป็นการวัดความก้าวหน้าในงานของตนว่าได้ทำงานสำเร็จไปเท่าไรในช่วงเวลาหนึ่ง

2.5 การใช้อิทธิพลทางสังคม (social facilitation) การนำเอาจิตวิทยาของกลุ่มมาใช้ในการทำงาน โดยการทำให้เขามีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ก็จะเกิดความรู้สึกหรือร้อนในการทำงาน ตัวอย่างเช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจกระทำการใดๆ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การยอมรับเป้าหมายของกลุ่มและการให้เสรีภาพแก่พนักงานในการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.6 การให้ทำงานที่เหมาะสม (fitting to job) เป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคนนั้นๆ ซึ่งต้องพิจารณาหลายอย่างเช่น งานที่ทำ สถานที่ทำงาน อัตราค่าจ้าง และประสบการณ์ในอดีตของพนักงานผู้นั้นด้วย การจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้วผลงานก็จะดีขึ้น

2.7 การทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ (making jobs important) การที่พนักงานรู้ว่าตนเองทำงานอะไร มีความสำคัญกับหน่วยงานของตนแค่ไหนก็จะช่วยให้เกิดความรู้สึกและมีความพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมหรือการให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานนั้น ย่อมจะเป็นการจูงใจให้เขาทำงานโดยทางอ้อมด้วย

2.8 การลดความจำเจในการทำงาน (boredom decreasing) งานที่น่าสนใจและไม่ซ้ำซากเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นหน่วยงานควรต้องจัดให้มีงานที่ท้าทายความสามารถ น่าสนใจเพื่อดึงดูดใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน

คารณิ และ สุรเสกข์ (2542) ได้แบ่งชนิดของแรงจูงใจออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้นหรือทางบวก ได้แก่

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) จะใช้ได้ผลถ้าจำนวนเงินที่ได้รับสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรวดเร็วในการจ่ายค่าจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน การจ่ายโบนัส การแบ่งปันผลกำไร การให้บำเหน็จ บำนาญ

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (nonfinancial incentive) ได้แก่ การยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ การเลื่อนระดับและการแสดงสถานภาพ การแข่งขัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรม และการให้ความใส่ใจเป็นรายบุคคล โดยมีเงื่อนไขในการให้สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน เช่น ให้ผลตอบแทนตามความเหมาะสมของงาน

2. เครื่องมือควบคุมความประพฤติหรือเครื่องมือจูงใจในทางลบ หน่วยงานจำเป็นต้องกำหนดวินัยและโทษทางวินัยไว้เป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของบุคลากรในองค์กร เช่น การตำหนิด้วยวาจา การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

อำนาจ (2536) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจปฐมภูมิ (primary incentives) เป็นสิ่งจูงใจที่สนองความต้องการด้านสรีระ เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด เช่น ปังจัย 4

2. สิ่งจูงใจทุติยภูมิ (secondary incentives) เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดประสบการณ์แปลกใหม่ มีการเร้าใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ตรงกับความถนัด สนใจ ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานใหม่ที่ลดความซ้ำซากจำเจ

3. สิ่งจูงใจทางสังคม (social incentives) เป็นสิ่งจูงใจเกี่ยวกับการให้การยอมรับและยกย่องนับถือ ไว้วางใจ ให้อิสรภาพและการแสดงความคิดเห็นที่ดีในการทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (monetary incentives) เป็นการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคคลที่มีผลงานดีขึ้น ทำให้เกิดการอุทิศพลังกายและสติปัญญาในการทำงานเต็มที่ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ โบนัส และรางวัล โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการบริหารค่าตอบแทนด้วย

5. สิ่งจูงใจที่เป็นกิจกรรม (activity incentives) เป็นกิจกรรมในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารต้องจัดการให้ผู้ที่ทำงานได้ทำงานตรงกับความรู้อุติความสามารถ ความสนใจ ความ

ถนัด เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน อาจมีการแข่งขันกันทำงานโดยมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่ทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

Barnard (1972) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทน
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ คือ การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือการทำงานอย่างเต็มที่
5. ความพึงพอใจในทางสังคม คือความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องเคารพนับถือซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพันและพอใจที่จะร่วมงานกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน คือการปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร คือ ความพึงพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

พรธรรมาย (2528) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเงินในฐานะที่เป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งได้อธิบายผลของเงินที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. เงินเป็นสิ่งจูงใจแบบมีเงื่อนไข (money as a conditioned incentive) เงินเป็นสิ่งที่มีความคุณค่าในฐานะที่เป็นสิ่งจูงใจ อันเนื่องมาจากการนำเงินไปเปรียบเทียบกับสิ่งจูงใจชนิดอื่นที่มีลักษณะพื้นฐานสูงกว่า เช่น ตำแหน่ง
2. เงินเป็นเครื่องเสริมแรงแบบมีเงื่อนไขที่นำไปสู่สิ่งอื่นได้ (money as a generalized conditioned reinforce) เนื่องจากเงินเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับเครื่องเสริมแรงพื้นฐาน หรือเป็น

สิ่งที่สนองความต้องการ เงินจึงเป็นสิ่งที่มีความเป็นเครื่องเสริมแรงอันดับสอง ซึ่งช่วยให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ เช่น อาหาร

3. เงินเป็นเครื่องลดความวิตกกังวล (money as an anxiety reducer) ทักษะของทฤษฎีนี้คือการขาดเงินมักจะมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวล ดังนั้น การขาดเงินจึงกลายเป็นสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขต่อการสนองตอบความวิตกกังวล เงินจึงทำหน้าที่เป็นเครื่องลดความวิตกกังวลได้

4. เงินเป็นปัจจัยสุขอนามัย (money as a hygiene factor) ตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนั้น เงินเป็นปัจจัยสุขอนามัยอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เบื้องต้นในฐานะที่เป็นตัวการที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ

5. เงินเป็นแนวทางของเครื่องมือ (money as a means of instrumentality) จากทฤษฎีของ Vroom นั้น เงินเป็นตัวประกอบอันเนื่องมาจากการเป็นเครื่องมือ ที่จะนำไปสู่ผลอันเป็นที่ต้องการ ดังนั้น การกระทำใดๆ เพื่อให้ได้เงินมานั้น ก็ด้วยความคาดหวังว่าการกระทำนั้นๆ จะก่อให้เกิดผลที่เป็นเงินตามมา

แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาการ

1. ความหมายของวิทยาการ

สมชาติ (2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิทยาการ ว่าคือบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพูดหรือนำเสนอและใช้เทคนิคต่างๆ ในเรื่องนั้นๆ ในการถ่ายทอดอันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ความสามารถ จนสามารถทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วิทยาการ = ผู้รู้ + ผู้มีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

อ้อม (2543) ได้ให้ความหมายของ วิทยาการ ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพูด อภิปรายหรือใช้เทคนิคต่างๆ ในเรื่องนั้นๆ อันจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ จนสามารถทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สมชาติ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของวิทยาการฝึกอบรมว่า มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรมโดย

1. ก่อนการฝึกอบรม วิทยากรมีหน้าที่เตรียมการให้เกิดความพร้อมและมั่นใจว่าจะดำเนินการจัดฝึกอบรมให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ระหว่างการฝึกอบรม วิทยากรมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยใช้เทคนิค สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ วิทยากรยังต้องสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจต่อการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม
3. หลังการฝึกอบรม วิทยากรมีหน้าที่ติดตามประเมินผลทั้งตนเองและผู้ผ่านการฝึกอบรม

สามารถ (2542) กล่าวว่า วิทยากรฝึกอบรม หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะและความเข้าใจ ซึ่งนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมด้านวิธีการสอน เทคนิคการสอนเช่นเดียวกับครู อาจารย์ทุกๆ ไปแล้ว วิทยากรฝึกอบรมในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำหน้าที่และบทบาทพิเศษหลายประการ เช่น ต้องมีเทคนิคในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ มีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

2. บทบาทของวิทยากร

สามารถ (2542) ได้จำแนกบทบาทของวิทยากรตามความคาดหมายของบุคคล ดังนี้

1. บทบาทตามความคาดหมายของผู้จัดการฝึกอบรม หมายถึง ความคาดหวังที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะให้เห็นจากวิทยากร เช่น ความเตรียมความพร้อมของการบรรยาย ความตั้งใจในการสอนและการให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ
2. บทบาทตามความคาดหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมคาดหวังจะได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีความสามารถและเทคนิคในการถ่ายทอดที่ทำให้เกิดความประทับใจ มีความเป็นกันเอง
3. บทบาทในฐานะที่เป็นวิทยากรหรือครูผู้สอน เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากรที่ดีควรมีความสามารถหลายด้าน ได้แก่
 - 3.1 เป็นผู้ใฝ่ศึกษา รู้แจ้งเห็นจริงในวิชาที่สอน รวมทั้งมีประสบการณ์มากพอ
 - 3.2 มีจิตวิทยาในการสอน
 - 3.3 รู้จักเทคนิคการสอนแบบต่างๆ และเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม

- 3.4 มีความตั้งใจ ประารถนาที่จะถ่ายทอดความรู้
- 3.5 เตรียมพร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 3.6 ศึกษาทำความเข้าใจในตัวหลักสูตร และกระบวนการต่างๆในการอบรม
- 3.7 เรียนรู้ที่จะวิเคราะห์ผู้เข้าอบรม
- 3.8 ยึดมั่นอุดมการณ์ในการให้ความรู้เพื่อเป็นวิทยาทาน มิใช่เพื่อหาประโยชน์
- 3.9 มีความอดทน ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้
- 3.10 เป็นผู้้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3.11 ประพฤติและวางตนให้เหมาะสม มีคุณธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู
- 3.12 ประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3. วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การทำหน้าที่วิทยากรค่ายเยาวชนฯ เป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากวิทยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่เยาวชนที่มาเข้าค่าย ซึ่งนอกจากวิทยากรต้องมีความรู้ด้านการอนุรักษ์ที่ถูกต้อง มีความสามารถในการจัดค่ายแล้ว ยังต้องได้รับการฝึกอบรมในด้านวิธีการถ่ายทอด เทคนิคการสอน เช่นเดียวกับครูอาจารย์ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยากรในฐานะของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องใช้ศิลปะในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของผู้มาเข้าค่ายให้สอดคล้องกับแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2549)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนฯ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจูงใจจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลเองหรือสิ่งจูงใจจากภายนอก แล้วต่อมาเกิดความพร้อม มีความเต็มใจที่จะเป็นวิทยากรค่ายฯ และมีความพยายาม ความตั้งใจที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการอนุรักษ์ฯ ให้แก่ผู้มาเข้าค่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งจูงใจต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เต็มไปด้วยความพยายาม ความกระตือรือร้น มีทิศทาง ไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จ

ดังนั้น เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เขาก็จะยิ่งทำงานหนักและอดทน ซึ่งก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นและได้ผลงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานโดยรวมได้ (พรรณราย, 2528)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการดำเนินการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1. ความหมายของการฝึกอบรม

ชาญ (2544) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบันหรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

เครือวัลย์ (2531) ได้นิยามการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกิจกรรมการรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน

วิน (2537) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ตัวอย่างเช่น การรู้จักการใช้เครื่องมือ เทคนิคต่างๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังให้บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ แนวคิดใหม่ๆ ความชำนาญใหม่ๆ ที่ได้รับ นำไปใช้ปฏิบัติจริงอย่างชำนาญ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. กระบวนการฝึกอบรม

ชาญ (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

2.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training need) หมายถึง สถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้น ได้ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้โดย

2.1 วิเคราะห์องค์การ (organization analysis)

2.2 วิเคราะห์งาน (job analysis)

2.3 วิเคราะห์คน (individual analysis)

จากการวิเคราะห์ทั้ง 3 ส่วนแล้วพบว่ามีส่วนใดที่ยังมีข้อบกพร่อง และสามารถเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ได้โดยการฝึกอบรม นั่นก็คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

2.2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดรายละเอียดต่างๆของหลักสูตรการฝึกอบรม นับตั้งแต่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาและขอบเขตของหัวข้อวิชา เทคนิควิธีการที่ใช้ ระยะเวลาที่ใช้ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

2.3 การดำเนินการจัดฝึกอบรม เป็นการนำเอาหลักสูตรที่สร้างไว้แล้ว ไปสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดฝึกอบรมต้องทราบถึงรายละเอียด หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างดี แล้วนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการจัดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.3.1 การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม

2.3.2 ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องพิจารณาคัดเลือกส่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้นๆ รวมทั้งให้การสนับสนุน

2.3.3 หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีและมีคุณค่า

2.3.4 ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในหลักสูตร มีความตั้งใจจริงในการเรียนรู้และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในการทำงานต่อไป

2.3.5 วิทยากรที่ดี มีความรู้ ประสบการณ์และมีจิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้

2.3.6 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมที่สามารถแสดงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี

2.3.7 วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการใช้งานและอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

2.3.8 อุปกรณ์การฝึกอบรมที่ครบถ้วน

2.3.9 เอกสารการฝึกอบรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันสมัย

2.3.10 สถานที่จัดฝึกอบรมที่เหมาะสม

2.3.11 การศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร

2.3.12 กำหนดการฝึกอบรมที่เหมาะสม

2.3.13 คัดเลือกวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงองค์ประกอบทุกส่วน

2.3.14 ระยะเวลาของการฝึกอบรมที่พอเหมาะ

2.3.15 จัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมให้เพียงพอ ถูกต้องตามระเบียบ

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ คำนึง ใน การพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือสัมฤทธิ์ผลของ โครงการ หลังจากการได้ เปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการใดๆก็ตาม โดยมีปัจจัยที่ต้อง พิจารณาสำหรับการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

2.4.1 ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (inputs)

2.4.2 กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (process)

2.4.3 ผลที่ได้จากการฝึกอบรม (outputs)

ข้อมูลการฝึกอบรมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ หลังจากที่รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เมื่อ พ.ศ. 2546 โดยมีบทบาทและภารกิจในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชน มีความรู้สึกรักหวงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของ

ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2549)

ส่วนฝึกอบรมเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีการดำเนินงานที่ในการพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่น ร่วมกันพัฒนาและอนุรักษ์ระบบนิเวศป่าไม้ ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืน (ส่วนฝึกอบรม, 2549) โดยส่วนฝึกอบรมได้กำหนดพันธกิจของหน่วยงาน ดังนี้

1. ฝึกอบรม ให้การศึกษา และพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีทัศนคติ ความรู้และทักษะ ความชำนาญ เพื่อสร้างให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณภาพ จริยธรรมและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสายงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในแต่ละสายงานประสบความสำเร็จในสายงานอาชีพของตนเอง
4. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรให้เป็นผู้มีกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่

ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ส่วนฝึกอบรมได้ดำเนินการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ให้แก่บุคลากรทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดฝึกอบรม ได้แก่ ส่วนกลาง, ศูนย์ฝึกอบรมที่ 1 (แพร่), ศูนย์ฝึกอบรมที่ 2 (เขาใหญ่), ศูนย์ฝึกอบรมที่ 3 (ชะอำ), ศูนย์ฝึกอบรมที่ 4 (เชียงใหม่), ศูนย์ฝึกอบรมที่ 5 (ตาก) ซึ่งทั้งส่วนกลางและศูนย์ฝึกอบรมทั้ง 5 ศูนย์ ได้แบ่งหน้าที่ในการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามความเหมาะสม

นอกจากเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแล้ว ส่วนฝึกอบรมยังจัดดำเนินการกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไปอีกด้วย กิจกรรมดังกล่าวที่มีความสำคัญ เป็นประโยชน์และได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง นั่นคือ กิจกรรมการจัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่วนฝึกอบรมเป็นต้นแบบในการจัดค่ายอนุรักษ์ในรูปแบบต่างๆ โดยได้กำหนดให้อุทยานแห่งชาติทั่วประเทศ

จัดกิจกรรมค่ายเยาวชนฯในอุทยานแห่งชาติ เพื่อให้เป็นห้องเรียนธรรมชาติแก่นักเรียน นักศึกษา โดยมีเป้าหมายที่สามารถให้ความรู้แก่เยาวชนได้ปีละไม่น้อยกว่า 200,000 คน และยังมีค่ายศึกษา ระบบนิเวศต้นน้ำ ฯลฯ ส่วนฝึกอบรม จึงได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้น ทั้งนี้เพื่อผลิตวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดค่ายอนุรักษ์ฯ อย่างถูกต้อง สามารถดำเนินกิจกรรมการจัดค่ายเยาวชนฯในพื้นที่จริงได้อย่างเหมาะสม เพื่อ ประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์ ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และช่วยให้ สามารถขยายเครือข่ายความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ประจำปี พ.ศ. 2549 (ภาคผนวกที่ 1)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แบบจำลองการถดถอยโลจิสติก

คนชัยวิชญ์ (2542) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วม โครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจ ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินหนองนกระเรียน อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยงานวิจัย ดังกล่าวได้ศึกษาลักษณะทั่วไปของเกษตรกรในพื้นที่ศึกษา ความคิดเห็นของเกษตรกรที่มีต่อ โครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมปลูกไม้ เศรษฐกิจของเกษตรกร ในการศึกษา นี้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรที่ยังไม่ได้เข้าร่วม โครงการจำนวน 61 ราย เป็นเกษตรกรที่รู้จักโครงการแล้วจำนวน 31 ราย โดยในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ จะเข้าร่วมโครงการจำนวน 16 ราย จะไม่เข้าร่วมโครงการจำนวน 8 ราย และไม่แน่ใจจำนวน 7 ราย ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้แบบจำลองการถดถอย โลจิสติก (logistic model) แบบสองทางเลือก (binary choice model) ใช้วิเคราะห์การตัดสินใจที่เป็น 2 แนวทาง คือ การเข้าร่วม และไม่เข้าร่วมโครงการ

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองการถดถอยโลจิสติกแบบสองทางเลือก พบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจของเกษตรกร ได้แก่ ตัวแปรขนาดพื้นที่ถือ ครอง และการมีแหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตร มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเข้าร่วม โครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดวงฤดี (2543) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการทำการเกษตรแบบผสมผสาน งานวิจัยใช้ประชากรคือเกษตรกรที่บ้านกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ทำการเกษตรแบบผสมผสานและกลุ่มที่ไม่ได้ทำการเกษตรแบบผสมผสาน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับการทำหรือไม่ทำการเกษตรแบบผสมผสาน โดยใช้ค่าสถิติคือค่าไคสแควร์ อีกส่วนหนึ่งได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสาน ข้อมูลมีลักษณะของตัวแปรเป็นตัวแปรตามแบบไม่ต่อเนื่อง คือ มีค่าเพียง 1 และ 0 โดยที่ค่า 1 ใช้ในกรณีตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสาน ส่วนค่า 0 ใช้ในกรณีที่ตัดสินใจไม่ทำการเกษตรแบบผสมผสาน ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์คือ แบบจำลองโลจิสติก (logistic model)

ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการทำการเกษตรแบบผสมผสาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติก (logistic regression analysis) ซึ่งมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 10 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานมีอยู่ด้วยกัน 3 ตัวแปร คือ จำนวนแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร การเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร และประสบการณ์ในการทำการเกษตร โดยค่าสถิติ likelihood ratio with 2 degrees of freedom เท่ากับ 41.148 ซึ่งแสดงนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และจากแบบจำลองโลจิสติกสามารถหาความน่าจะเป็น (probability) ที่เกษตรกรแต่ละรายจะตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานได้จากค่าสัมประสิทธิ์ (coefficient) ที่คำนวณได้ข้างต้น ซึ่งจากตัวอย่างเกษตรกรทั้งหมด 60 ราย พบว่าโอกาสในการตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานมีประมาณ 0.03 ถึง 0.99 หรือร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 99 โดยความน่าจะเป็นเฉลี่ยของเกษตรกรที่ตัดสินใจทำการเกษตรแบบผสมผสานมีร้อยละ 77 ในขณะที่ความน่าจะเป็นเฉลี่ยของเกษตรกรที่ตัดสินใจไม่ทำการเกษตรแบบผสมผสานมีค่าร้อยละ 23

การตรวจเอกสารงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบจำลองการถดถอยโลจิสติก จะทำให้ทราบถึงวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงการประยุกต์ใช้แบบจำลองโลจิสติกจากงานวิจัยข้างต้น ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแบบจำลองในการศึกษาครั้งนี้

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจ

นันทนา และ คณะ (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยทำการศึกษาค้นคว้าถึงลักษณะของตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดการจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าประกอบด้วยตัวแปรใดบ้างที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขมาตรการในการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยต่างๆที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ศึกษา ระดับของสิ่งจูงใจแต่ละตัวว่ามีระดับการจูงใจสูงและต่ำเพียงใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสิ่งจูงใจ การศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน จำนวน 300 ตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการลงรหัสใน transferred sheet และจัดทำเข้าตารางโดยใช้ electronic calculator นำเสนอข้อมูลในรูปแบบ ร้อยละ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของกลุ่มสมรส จำนวนบุตร การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้อื่น สถานะทางการเงิน ที่อยู่อาศัย พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ส่วนที่ 2 เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งสิ่งจูงใจ ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. ด้านสวัสดิการในการทำงาน ได้แก่ การสันตนาการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และการบริการที่มหาวิทยาลัยจัดให้
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคดีที่มีต่อหน้าที่ของตน ทักษะคดีที่มีต่อผู้บังคับบัญชา, ทักษะคดีที่มีต่อความสามารถของตนเอง
3. ด้านการยอมรับในสังคม ได้แก่ การยอมรับในด้านการทำงาน และการยอมรับในการเข้าหมู่คณะ
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในทางการบริหาร และโอกาสก้าวหน้าในทางวิชาการ
5. ด้านความมั่งหวังหรืออุดมคติในการทำงาน ได้แก่ ความมั่งหวังหรืออุดมคติในด้านการสอน ความมั่งหวังหรืออุดมคติในด้านการวิจัย และความมั่งหวังหรืออุดมคติด้านการได้ทำในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สิ่งจูงใจในเรื่องสวัสดิการเป็นปัญหาสำคัญของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในเรื่อง โบนัส ความสะอาด น้ำประปา ถนน ที่จอดรถ เงินค่าตรวจข้อสอบ ค่าคุมสอบ การเบิกจ่ายจากคลัง การบริการของไปรษณีย์ การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัย และบ้านพักอาจารย์ ส่วนสิ่งจูงใจในด้านการยอมรับในทางสังคมมีลักษณะของการยอมรับที่ดี อุดมคติในการทำงานของอาจารย์ส่วนใหญ่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในด้านการสอน การวิจัย และการส่งเสริมและการบริการแก่สังคม

นิตยา (2546) ทำการศึกษาสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ใช้กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 76 ครัวเรือน โดยเก็บข้อมูลทั่วไปของประชากร ข้อมูลการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้ และข้อมูลการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ สิ่งจูงใจในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ซึ่งแบ่งออกเป็น สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้จากของป่า ค่าตอบแทนจากการทำงานกับหน่วยงานจัดการต้นน้ำ การเก็บของป่าเพื่อยังชีพ และการเก็บของป่าเพื่อการค้า ส่วนสิ่งจูงใจทางด้านสังคม ได้แก่ การเป็นสมาชิกขององค์กรชุมชน การศึกษาได้กำหนดตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้แบบต่างๆ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจทั้งสองประเภทกับการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและหาค่า Chi-square

ผลการศึกษาสิ่งจูงใจในการจัดการทรัพยากรป่าไม้พบว่า มีสิ่งจูงใจ 2 ประเภท คือ รายได้จากของป่าและการเก็บหาตัวเพื่อสร้างรายได้ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.232 และ 0.261 ตามลำดับ

จิตติมา (2540) ศึกษาเรื่อง เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญ ศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างจากครู โรงเรียนเอกชน 248 แห่งๆ ละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 496 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ แบบสอบถามสภาพทั่วไป ได้ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือ เพศ ระดับชั้นที่สอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยรวม 14 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน สภาพทางสังคม และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ เพศชายและเพศหญิง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เหตุจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและสถานภาพทางสังคมของครูเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าเหตุจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับชั้นต่างกัน พบว่ามีเหตุจูงใจเพียง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน ที่ไม่มีความแตกต่างกัน

สิงขร (2545) ศึกษาสิ่งจูงใจสำหรับการมีส่วนร่วมของราษฎรในการควบคุมไฟฟ้าพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 164 ครัวเรือน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้คือ ตัวแปรอิสระ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ สิ่งจูงใจภายใน และสิ่งจูงใจภายนอก ส่วนตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมของราษฎรในการควบคุมไฟฟ้า ทั้งนี้ การวิเคราะห์หาความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมในการควบคุมไฟฟ้าของราษฎร ระหว่างกลุ่มตัวแปรทางเศรษฐกิจสังคมและสิ่งจูงใจ ใช้ค่า t-test และค่า F-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของราษฎรในการควบคุมไฟฟ้า ได้แก่ เพศ รายได้รวมของครัวเรือน ความถี่ในการรับรู้ข่าวสารถึงโทษของไฟฟ้าที่แตกต่างกัน การเคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการป่าไม้ การได้รับและไม่ได้รับประโยชน์จากป่าไม้ ความคาดหวังและไม่คาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของราษฎรในการควบคุมไฟฟ้า ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่แตกต่างกัน อาชีพหลัก อาชีพรอง ขนาดพื้นที่ถือครอง ระยะเวลาที่ตั้งถิ่นฐานในหมู่บ้าน การเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความสำคัญในการควบคุมไฟฟ้า ความคาดหวังและไม่คาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน ความภาคภูมิใจที่คาดหวังและไม่คาดหวังที่จะได้รับการยกย่อง การมีและไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ป่าไม้กับราษฎร

เบญจพร (2543) ทำการศึกษาสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจของเกษตรกรจากโครงการส่งเสริมเกษตรกรปลูกสร้างสวนป่าไม้สัก อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกษตรกรเข้าร่วมโครงการ โดยการสัมภาษณ์เกษตรกรจำนวน 90 ราย ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ได้นำมาวิเคราะห์แบบพรรณนาโดยใช้สถิติอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความพอใจต่อสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ ใช้วิธีของ Likert scale นำผลคะแนนที่ได้มาคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏว่า สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจในด้านเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาลรายละ 3,000 บาท/ไร่ มีเกษตรกรเห็นด้วยร้อยละ 94.44 คิดเป็นค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก 3.94 นับเป็นสิ่งจูงใจที่เกษตรกรพึงพอใจในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นสิ่งจูงใจด้านรายได้จากการจำหน่ายเนื้อไม้ เห็นด้วยร้อยละ 88.90 นั่นคือ รายได้จากการจำหน่ายเนื้อไม้เป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจในระดับสูงที่สุด ส่วนสิ่งจูงใจประเภทการปลูกพืชเกษตรแซมในสวนไม้สัก มีเกษตรกรเห็นด้วยร้อยละ 38.90 อยู่ในระดับปานกลางและสิ่งจูงใจประเภทการปลูกพืชสมุนไพรในแปลงผัก มีเกษตรกรเห็นด้วยร้อยละ 10 ซึ่งแปลว่าไม่เห็นด้วยกับประเด็นนี้

ชัชวาลย์ (2543) ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติและสิ่งจูงใจของราษฎรในการยอมรับโครงการปลูกป่าชุมชนตามความช่วยเหลือของมูลนิธิกรีนเอิร์ธ กรณีศึกษาป่าชุมชนสวนหม่อน อำเภอมีนบุรี จังหวัดขอนแก่น วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและสิ่งจูงใจของราษฎร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่มีผลต่อทัศนคติของราษฎรในการยอมรับโครงการปลูกป่าชุมชนในที่ดินสาธารณประโยชน์ของตำบล ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างเกษตรกรในพื้นที่จำนวน 90 คน โดยข้อมูลที่ได้ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะทั่วไปของพื้นที่ศึกษาซึ่งนำเสนอในรูปของการพรรณนา ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้เฉลี่ยต่อปี ฯลฯ สรุปผลการศึกษาในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านทัศนคติของราษฎรที่มีต่อโครงการฯ ใช้ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยของการวัดระดับเจตคติ แล้วใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างในเรื่องทัศนคติของกลุ่มประชากรที่มีเพศและอายุต่างกัน

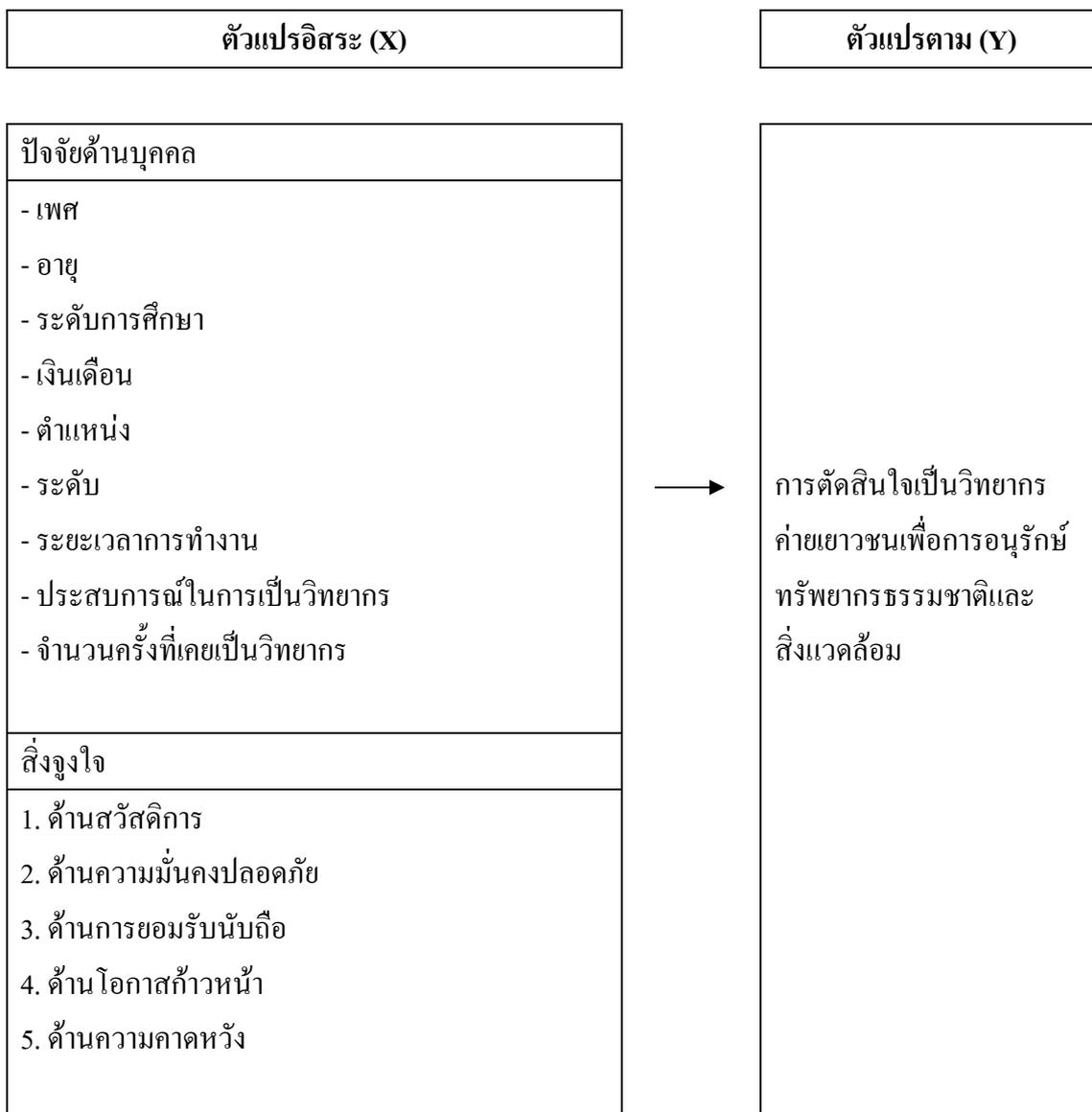
ในส่วนของการศึกษาสิ่งจูงใจที่ราษฎรคาดว่าจะได้รับจากโครงการป่าชุมชน ได้กำหนดสิ่งจูงใจไว้ 10 ประเภท ได้แก่ การมีป่าชุมชนไว้เป็นกองทุนของหมู่บ้าน การมีที่พักผ่อนหย่อนใจ การมีแนวป้องกันลมพายุ การได้รับอนุญาตให้เก็บของป่าได้ การได้รับอนุญาตให้เก็บหาไม้ฟืนไว้ใช้ในครัวเรือนได้ การได้รับคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรม ดูงาน การมีแหล่งที่อยู่ของสัตว์ป่า การได้รับกล้าไม้ไปปลูก การได้รับอนุญาตให้ปลูกพืชควบในเขตป่าชุมชน การได้รับโอกาสทำงานใน

โครงการ ซึ่งในแบบสอบถามจะให้ผู้ให้ข้อมูลให้คะแนนสิ่งจูงใจแต่ละข้ออย่างอิสระ โดยมีคะแนน 1 – 10 คะแนนในแต่ละข้อ จากนั้นนำคะแนนที่ได้ในแต่ละคำถามมาคำนวณเป็นค่าร้อยละและจัดลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ผลการวิเคราะห์พบว่า สิ่งจูงใจที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ หัวข้อ การมีป่าชุมชนไว้เป็นกองทุนของหมู่บ้าน (ร้อยละ 18.52) รองลงมาคือ การมีที่พักผ่อนหย่อนใจ (ร้อยละ 15.62) ลำดับที่สามคือ การมีแนวป้องกันลมพายุ (ร้อยละ 14.97) ส่วนสิ่งจูงใจที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ การได้รับโอกาสเป็นพนักงานในโครงการปลูกป่าชุมชน (ร้อยละ 2.89)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ช่วยให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงลักษณะของสิ่งจูงใจประเภทต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดชนิดของตัวแปรอิสระที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษา ดังนี้



อุปกรณ์และวิธีการ

อุปกรณ์

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น
2. กระดาษและชุดเครื่องเขียน
3. ซองใส่เอกสารสำหรับส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
4. เครื่องโทรสาร
5. คอมพิวเตอร์และโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป

วิธีการ

1. ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ แผนฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 โครงการและรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ประจำปี พ.ศ. 2549 และข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยสืบค้นจากฐานข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549 ได้แก่ ข้าราชการระดับ 6 ลงมา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา ที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่

ข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การเป็นวิทยากร และจำนวนครั้งที่ เป็นวิทยากร และส่วนที่ 2 ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการวัดระดับคะแนนสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับ 6 ลงมา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา ที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ ซึ่งได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในรุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549 จำนวนรวมทั้งสิ้น 119 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รุ่นที่	คุณสมบัติ	จำนวน
1	ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา	44
2	ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา	39
3	ข้าราชการระดับ 6 ลงมา	36
	รวม	119

ที่มา: ส่วนฝึกอบรม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2549)

การสุ่มเลือกตัวอย่าง จะดำเนินการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) (ณรงค์, 2549) แบ่งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (random sampling) ต่อไป (บุญธรรม, 2531) ในการกำหนดขนาดของตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05

สูตรในการคำนวณคือ

$$n_i = \frac{N_i}{1 + N_i e^2}$$

กำหนดให้ n_i คือ จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N_i คือ จำนวนของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ กำหนดที่ 0.05

จากวิธีการคำนวณข้างต้น จะได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 91.71 ตัวอย่าง

ดังนั้น การคำนวณหาสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างใน 3 รุ่น จะใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วนของสุบงกช (2526) ดังต่อไปนี้

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

กำหนดให้ n_i คือ จำนวนของตัวอย่างในรุ่นที่ i

n คือ จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N_i คือ จำนวนของประชากรในรุ่นที่ i

N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมด

i คือ กลุ่มของประชากร ได้แก่ รุ่นที่ 1, 2 และ 3

จากการคำนวณจะได้ขนาดของตัวอย่างในแต่ละรุ่น ดังที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขนาดของตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

รุ่นที่	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	44	34
2	39	30
3	36	28
รวม	119	92

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) ประกอบด้วย
แนวคำถาม 2 ส่วน คือ

3.1 ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน
ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร และจำนวนครั้ง
ที่เคยเป็นวิทยากร

3.2 ข้อมูลที่ได้จากการวัดระดับคะแนนสิ่งจูงใจที่กลุ่มตัวอย่างได้ใช้ในการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะให้คะแนนสิ่งจูงใจในแต่ละข้อ รวมคำถามจำนวน 27 ข้อ โดยแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ได้แก่ คำถามข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 รวม 7 ข้อ

3.2.2 สิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ คำถามข้อ 8, 9, 10, 11 และ 12 รวม 5 ข้อ

3.2.3 สิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ คำถามข้อ 13, 14, 15, 16 และ 17 รวม 5 ข้อ

3.2.4 สิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ คำถามข้อ 18, 19, 20, 21 และ 22 รวม 5 ข้อ

3.2.5 สิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง ได้แก่ คำถามข้อ 23, 24, 25, 26 และ 27 รวม 5 ข้อ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จะนำไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำปรึกษาจากผู้มีความรู้ความชำนาญ (บุญธรรม, 2531) ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม และท่านที่ปรึกษาอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ต้องการวัด และปรับปรุงแก้ไขการใช้ถ้อยคำให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ปฏิบัติงานหน้าที่เป็นวิทยากรจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามความครบถ้วนของเนื้อหา และความสอดคล้องภายในคำตอบ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้โดยวิธี Cronbach's Alpha (กัลยา, 2546) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{\bar{k}r}{1 + (k-1)\bar{r}}$$

โดยที่ α = ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

k = จำนวนคำถาม

\bar{r} = ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามต่างๆ

ผลจากการทดสอบปรากฏว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.847 ซึ่งอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความเที่ยง และความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผลที่มีความแม่นยำน่าเชื่อถือได้

4. การวัดระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจ

การศึกษาเพื่อวัดระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเป็นวิทยากร ค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจเป็นข้อๆ ว่าสามารถจูงใจหรือชักนำให้เกิดการตัดสินใจเป็นวิทยากร ค่ายเยาวชนฯ ได้มากน้อยเพียงใด โดยการให้คะแนนสิ่งจูงใจในแต่ละข้อ ซึ่งเป็นคำถามตามแบบของ Likert scale (บุญธรรม, 2531) ซึ่งแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับของสิ่งจูงใจมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับของสิ่งจูงใจมาก	4	คะแนน
ระดับของสิ่งจูงใจปานกลาง	3	คะแนน
ระดับของสิ่งจูงใจน้อย	2	คะแนน
ระดับของสิ่งจูงใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นจึงหาค่าเฉลี่ยคะแนนสำหรับคำถามทุกข้อ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับอันตรภาคชั้นที่ได้คำนวณไว้ เพื่อชี้วัดระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเป็นวิทยากร ค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกณฑ์การแบ่งอันตรภาคชั้นเพื่อวัดระดับของสิ่งจูงใจ สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เกณฑ์ในการแปลผลระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นวิทยากร ค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ การตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดย 1 = เป็นวิทยากร และ 0 = ไม่เป็นวิทยากร

5.2 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- ก. เพศ
- ข. อายุ
- ค. ระดับการศึกษา
- ง. เงินเดือน
- จ. ตำแหน่ง
- ฉ. ระดับ
- ช. ระยะเวลาการทำงาน
- ซ. ประสบการณ์การเป็นวิทยากร
- ฅ. จำนวนครั้งที่เคยเป็นวิทยากร

5.2.2 ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ได้แก่ สิ่งจูงใจด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ก. ด้านสวัสดิการ ได้แก่
 - 1) ค่าตอบแทน
 - 2) สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดอบรม
 - 3) การบริการที่จัดให้แก่วิทยากร
- ข. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
 - 1) ความมั่นคงของงาน
 - 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 - 3) การใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา

ค. ด้านการยอมรับนับถือ

- 1) การยอมรับในด้านการทำงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- 2) การยอมรับในด้านการเข้ากลุ่ม
- 3) การยอมรับจากผู้ดำเนินการจัด

ง. ด้านโอกาสก้าวหน้า

- 1) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่วิทยากร
- 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้อง

จ. ด้านความคาดหวัง

- 1) ความคาดหวังในการเป็นวิทยากร
- 2) ด้านความคาดหวังในด้านการให้บริการแก่สังคม
- 3) ความคาดหวังในการหาผู้ร่วมอุดมการณ์

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการบรรยายลักษณะของประชากร และคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรในแต่ละข้อ โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย นำเสนอในรูปแบบของตารางวิเคราะห์ประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative analysis)

2.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโดยใช้สถิติ chi-square (บุญธรรม, 2531) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\chi^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

โดยที่	χ^2	=	ค่า chi-square
	O	=	ความถี่ที่แท้จริงได้
	E	=	ความถี่ที่คาดหวังหรือที่กำหนด
	N	=	จำนวนรวม

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนสิ่งจูงใจในแต่ละข้อ ในสิ่งจูงใจทั้งหมดรวม 5 ด้าน โดยใช้การทดสอบทางสถิติ t-test (กัลยา, 2546) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจ ระหว่างกลุ่มที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจกับการตัดสินใจเป็นวิทยากรของกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้วิธีการทางสถิติคือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติก (logistic regression analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ แล้วนำสมการถดถอยที่ได้ไปประมาณหรือพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม เมื่อกำหนดค่าตัวแปรอิสระ

ในกรณีที่ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่าได้เพียง 2 ค่า (dichotomous variable) (กัลยา, 2549) ได้แก่ ค่า 1 สำหรับการตัดสินใจเป็นวิทยากร และค่า 0 สำหรับการตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร กล่าวคือ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจชนิดหนึ่ง ที่มีต่อโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากร พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจแต่ละชนิด จากนั้นเราสามารถพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ นั่นคือ การโอกาสที่ประชากรจะตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยการคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสม นำมาสร้างเป็นสมการ หรือเรียกว่า แบบจำลองโลจิสติก (logistic model) เพื่อให้เกิดความถูกต้องมากที่สุดในการพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ โดยในการคำนวณจะใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (ชวัชชัย, 2542)

7. สมมติฐานในการศึกษา

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า และความคาดหวังอุดมคติในการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
2. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

3. ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
4. เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
5. ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
6. ระดับไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
7. ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
8. ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
9. จำนวนครั้งของการเป็นวิทยากรไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร
10. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
11. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
12. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
13. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
14. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านความคาดหวังระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน

8. แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการใช้แบบจำลองโลจิสติก (logistic model) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ แล้วนำสมการถดถอยที่ได้ไปประมาณค่าตัวแปรตาม เมื่อกำหนดค่าตัวแปรอิสระ โดยในกรณีที่ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่าได้เพียง 2 ค่า (dichotomous variable) (กัลยา, 2549) จะวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกแบบ 2 ทางเลือก (binary logistic) คือ

$$Y_i \begin{cases} = 1 & \text{ถ้าตัดสินใจเป็นวิทยากร} \\ = 0 & \text{ถ้าตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร} \end{cases}$$

ในการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก เมื่อ Y มีได้เพียง 2 ค่าคือ 0 และ 1 จะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ Y ไม่ได้อยู่ในรูปเชิงเส้น แต่จะอยู่ในรูปของโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ โดยถ้า $Y = 1$ จะได้รูปแบบของสมการโลจิสติก ดังนี้

$$\begin{aligned} P_i &= \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n}} \\ &= \frac{e^{Y_i}}{1 + e^{Y_i}} \end{aligned}$$

โดยที่ $P_i = P(\text{event}) =$ ความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจเป็นวิทยากร

และ $P(\text{no event}) = 1 - P(\text{event})$

กำหนดให้ $0 \leq P_i \leq 1$

และ e คือฐานของ natural base ซึ่งมีค่าประมาณ 2.718

สามารถปรับความสัมพันธ์ให้อยู่ในรูปเชิงเส้นได้ โดยให้

$$\text{Odd ratio} = \frac{P(\text{event})}{P(\text{no event})}$$

เมื่อ $\text{Odd ratio} =$ โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์เป็นกึ่งเท่าของโอกาสที่จะไม่เกิด

Take log ในสมการจะได้สมการ Logistic Response Function ดังนี้

$$\text{Log} \left(\frac{P_i}{1 - P_i} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n$$

สำหรับการประมาณค่า Y เป็นการประมาณ P_i หรือ $P(\text{event})$ จะใช้สมการโลจิสติกในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และคะแนนของสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_j X_{ij} + U_i$$

เมื่อ $Y_i =$ การตัดสินใจเป็นวิทยากร ($Y_i = 1$)

$Y_i =$ การตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร ($Y_i = 0$)

$X_{ij} =$ ชุดของตัวแปรอิสระ

$\beta_j =$ ชุดของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ

$\beta_0 =$ ค่าคงที่

$U_i =$ ความคลาดเคลื่อน

$i =$ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

$j =$ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ (รุ่นที่ 1, 2 และ 3)

กำหนดให้

$Y_i = 1$ ถ้า $Y_i \geq 0.5$ กรณีคาดว่าจะตัดสินใจเป็นวิทยากร

$Y_i = 0$ ถ้า $Y_i < 0.5$ กรณีคาดว่าจะตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร

ผลและวิจารณ์

ผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคล

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านบุคคล โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคล กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยสิ่งจูงใจ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรกับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรด้วยวิธี logistic regression analysis

ข้อมูลด้านบุคคล

ข้อมูลด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งจะแสดงถึงลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลในการศึกษาได้รวบรวมจากผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 92 ตัวอย่าง โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นวิทยากร และกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วทั้งหมด 92 คน ได้เป็นวิทยากรจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 และไม่เป็นวิทยากร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 จะพบว่าผู้ที่เป็นวิทยากรมีจำนวนต่ำกว่าเป้าหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ว่า ร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถเป็นวิทยากรได้

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป็นวิทยากร	61	66.3
ไม่เป็นวิทยากร	31	33.7
รวม	92	100.0

1. เพศ

จากผลในตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยเป็นวิทยากรจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 88.5 และไม่เป็นวิทยากรจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 83.9 ส่วนเพศหญิงเป็นวิทยากรจำนวน 7 คนและไม่เป็นวิทยากร 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และ 16.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามเพศ

เพศ	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	54	88.5	26	83.9
หญิง	7	11.5	5	16.1
รวม	61	100.0	31	100.0

2. อายุ

จากตารางที่ 5 พบว่า วิทยากรร้อยละ 27.9 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และร้อยละ 26.1 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ส่วนผู้ที่ไม่เป็นวิทยากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดทั้งในกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามอายุ

อายุ	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	2	3.3	1	3.2
31-35 ปี	16	26.1	5	16.2
36-40 ปี	17	27.9	9	29.0
41-45 ปี	12	19.7	12	38.7
46-50 ปี	12	19.7	3	9.7
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	2	3.3	1	3.2
รวม	61	100.0	31	100.0

3. ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มวิทยากรคิดเป็นร้อยละ 37.7 และในกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 23.0 ในกลุ่มที่เป็นวิทยากรและร้อยละ 25.8 ในกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร ผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	18.0	5	16.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	23.0	8	25.8
อนุปริญญา	5	8.2	5	16.1
ปริญญาตรี	23	37.7	9	29.0
ปริญญาโทขึ้นไป	8	13.1	4	13.0
รวม	61	100.0	31	100.0

4. เงินเดือน

ดังผลในตารางที่ 7 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท โดยกลุ่มที่เป็นวิทยากรมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ เงินเดือน 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.4 เท่ากัน และมากกว่า 25,000 บาท มีมากถึงร้อยละ 11.5 สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรร้อยละ 61.3 มีเงินเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท รองลงมาคือเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 คิดเป็นร้อยละ 16.1 เท่ากัน และเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	1	1.6	0	0
5,000-10,000 บาท	31	50.8	19	61.3
10,001-15,000 บาท	10	16.4	1	3.2
15,001-20,000 บาท	10	16.4	5	16.1
20,001-25,000 บาท	2	3.3	5	16.1
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	7	11.5	1	3.3
รวม	61	100.0	31	100.0

5. ตำแหน่ง

วิทยากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ส่วนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเหมาคิดเป็นร้อยละ 16.4 และร้อยละ 6.5 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.7 และร้อยละ 35.5 ตามลำดับ ผลแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานจ้างเหมา	4	6.5	3	9.7
ลูกจ้างประจำ	10	16.4	5	16.1
พนักงานราชการ	30	49.2	12	38.7
ข้าราชการ	17	27.9	11	35.5
รวม	61	100.0	31	100.0

6. ระดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งในกลุ่มวิทยากรมีมากถึงร้อยละ 72.1 และร้อยละ 64.5 ในกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร กลุ่มวิทยากรที่เป็นข้าราชการระดับ 5 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ร้อยละ 8.2 สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรที่เป็นข้าราชการระดับ 5 และข้าราชการตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีร้อยละ 19.4 ร้อยละ 16.1 ตามลำดับ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามระดับ

ระดับ	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ใช่ข้าราชการ	44	72.1	20	64.5
ระดับ 5	12	19.7	6	19.4
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	5	8.2	5	16.1
รวม	61	100.0	31	100.0

7. ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มวิทยากรที่ทำงานมานาน 11-15 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ส่วนผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 6.5 สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มวิทยากร คือช่วง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 22.6 อายุการทำงาน 21-25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	8	13.1	6	19.4
6-10 ปี	14	23.0	7	22.6
11-15 ปี	20	32.8	4	12.9
16-20 ปี	10	16.4	9	29.0
21-25 ปี	5	8.2	2	6.4
ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป	4	6.5	3	9.7
รวม	61	100.0	31	100.0

8. ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ที่เป็นวิทยากรร้อยละ 98.4 เคยมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรมาก่อน หรืออาจกล่าวได้ว่า วิทยากรที่มีอยู่นั้นเป็นผู้มีประสบการณ์มาแล้วแทบทั้งสิ้น มีเพียงร้อยละ 1.6 ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเป็นวิทยากรมาก่อน สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นวิทยากรมาแล้วร้อยละ 45.2 และไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนร้อยละ 54.8

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร

ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเป็นวิทยากร	1	1.6	17	54.8
เคยเป็นวิทยากร	60	98.4	14	45.2
รวม	61	100.0	31	100.0

9. จำนวนครั้งที่เป็นวิทยากร

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเคยเป็นวิทยากรมาแล้วไม่เกิน 20 ครั้ง โดยกลุ่มวิทยากรมีร้อยละ 63.9 และกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากรมีร้อยละ 90.3 แสดงว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นวิทยากรน้อย จึงต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนในกลุ่มที่เป็นวิทยากรจะพบว่า ได้เคยเป็นวิทยากรตั้งแต่ 61-80 ครั้ง และมากกว่า 80 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.6 และ 13.1 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร พบว่า ไม่มีผู้ที่เคยเป็นวิทยากรมากกว่า 60 ครั้งเลย

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร จำแนกตามจำนวนครั้งที่เป็นวิทยากร

จำนวนครั้งที่เป็นวิทยากร	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-20 ครั้ง	39	63.9	28	90.3
21-40 ครั้ง	5	8.2	2	6.5
41-60 ครั้ง	5	8.2	1	3.2
61-80 ครั้ง	4	6.6	0	0.0
ตั้งแต่ 80 ครั้งขึ้นไป	8	13.1	0	0.0
รวม	61	100.0	31	100.0

การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านบุคคล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร มีสมมติฐาน ดังนี้

1. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
2. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
3. ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
4. เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
5. ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
6. ระดับไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
7. ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
8. ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร
9. จำนวนครั้งของการเป็นวิทยากรไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร

กลุ่มตัวอย่างผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นวิทยากรและกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร ซึ่งจากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มข้างต้นกับปัจจัยด้านบุคคลจำนวน 9 ปัจจัยด้วยค่าไคสแควร์แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาการทำงาน และจำนวนครั้งของการเป็นวิทยากร มีค่า χ^2 เท่ากับ 0.39, 5.04, 1.75, 9.99, 1.15, 0.12, 5.58 และ 8.92 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า χ^2_{α} ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานของการศึกษา และสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร พบว่า มีค่า χ^2 จากการคำนวณเท่ากับ 36.97 ($P = 0.000$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า χ^2_{α} จากตาราง ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจึง

ปฏิเสธสมมติฐานของการศึกษา สรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการเป็นวิทยากรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านบุคคลทั้งหมด 9 ปัจจัยข้างต้น พบว่ามีเพียงปัจจัยเดียว คือ ประสพการณ์ในการเป็นวิทยากร ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยิ่ง ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร กล่าวคือ ในการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะผลิตวิทยากรให้มีจำนวนมากขึ้นเพียงพอที่จะรองรับกิจกรรมการจัดค่ายเยาวชน จึงควรคำนึงถึงปัจจัยด้านประสพการณ์ที่เคยหรือไม่เคยเป็นวิทยากรของผู้ที่จะเข้าอบรมแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากรหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

ปัจจัยด้านบุคคล	การทดสอบไคสแควร์			
	χ^2	df	χ^2_t	P
เพศ	0.39	1	3.84	0.745
อายุ	5.04	5	11.07	0.421
ระดับการศึกษา	1.75	4	9.49	0.782
เงินเดือน	9.99	5	11.07	0.061
ตำแหน่ง	1.15	3	7.82	0.784
ระดับ	0.12	3	7.82	0.506
ระยะเวลาการทำงาน	5.58	5	11.07	0.368
ประสพการณ์ในการเป็นวิทยากร	36.97**	1	3.84	0.000
จำนวนครั้งของการเป็นวิทยากร	8.92	4	9.49	0.056

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

χ^2_t หมายถึง ค่าไคสแควร์ จากตาราง ณ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยสิ่งจูงใจ

การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร เป็นการวิเคราะห์ระดับคะแนนสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการให้คะแนนสิ่งจูงใจแต่ละข้อจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 92 ตัวอย่าง ซึ่งคะแนนสิ่งจูงใจเป็นลักษณะของการประมาณค่าโดยให้ค่าความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจน้อยที่สุด

จากนั้นนำผลคะแนนมาคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยในสิ่งจูงใจแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงปลอดภัย, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความคาดหวัง แล้วแปลผลระดับของสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นวิทยากร โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- | | | |
|-------------|-------------|---|
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับต่ำมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับสูง |
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง อิทธิพลของสิ่งจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก |

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจในแต่ละด้าน กับการเป็นและไม่เป็นวิทยากร มีสมมติฐานคือ

1. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร ไม่มีความแตกต่างกัน
2. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากร และไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
4. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากร และไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน
5. ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนสิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากร และไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกัน

1. สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ

ผลการศึกษาได้แสดงคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจในแต่ละข้อ จำแนกตามการเป็นและไม่เป็นวิทยากร พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.66 (SD = 0.66) สำหรับสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับสูง ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่จัดค่าย ความพร้อมของสถานที่จัดค่าย ความปลอดภัยและความสะดวกของที่พัก ความสะดวกในการเดินทาง การสนับสนุนอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม และการดูแลต้อนรับจากผู้ดำเนินการจัด ซึ่งมีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.89, 3.91, 4.03, 3.79, 3.42 และ 3.78 ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากรนั้น พบว่า มีอิทธิพลในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 2.83

ผลจากการทดสอบค่า t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ในภาพรวมของสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากรไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ หรือยอมรับสมมติฐานของการศึกษา เนื่องจากค่า t ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 0.02 (P = 0.985) ซึ่งน้อยกว่าค่า t_{α} จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการแต่ละข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นเดียวกัน ผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร		รวม		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากร	2.70	0.99	3.06	1.29	2.83	1.11	1.48	0.141
2. ความเหมาะสมของสถานที่จัดค่ายเยาวชน	3.93	0.81	3.81	1.01	3.89	0.88	-0.61	0.545
3. ความพร้อมของสถานที่จัดค่ายเยาวชน	3.95	0.82	3.84	1.00	3.91	0.88	-0.54	0.594
4. ความปลอดภัยและความสะดวกของที่พัก	4.11	0.90	3.87	1.02	4.03	0.94	-1.18	0.243
5. ความสะดวกในการเดินทาง	3.85	0.89	3.68	1.04	3.79	0.94	0.40	0.403
6. มีการสนับสนุนอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	3.36	1.03	3.55	1.09	3.42	1.05	0.42	0.421
7. การดูแลต้อนรับจากผู้ดำเนินการจัด	3.74	0.75	3.88	0.88	3.78	0.80	0.45	0.451
รวม	3.66	0.57	3.66	0.82	3.66	0.66	0.02	0.985

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

2. สิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.82) ซึ่งจัดว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาสิ่งจูงใจในแต่ละข้อพบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร การได้รับมอบหมายหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา การได้ใช้ประสบการณ์ด้านการจัดค่ายในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.75, 3.86, 3.61 และ 3.87 ตามลำดับ ส่วนการได้รับเชิญเป็นวิทยากรสม่ำเสมอเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.22

สำหรับผลจากการทดสอบ t-test พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจากการคำนวณได้ค่า t เท่ากับ -3.07 ($p=0.004$) ซึ่งมากกว่าค่า t_{α} จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเฉพาะสิ่งจูงใจด้านการได้รับเชิญเป็นวิทยากรสม่ำเสมอ การได้ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร และการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจด้านความมั่นคง ปลอดภัย	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร		รวม		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากร สม่ำเสมอ	3.44	0.87	2.77	1.26	3.22	1.06	-2.66*	0.011
9. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการเป็นวิทยากร	3.97	0.73	3.32	1.14	3.75	0.93	-2.87**	0.006
10. ได้รับการมอบหมายให้ รับผิดชอบหน้าที่วิทยากร จากผู้บังคับบัญชา	4.18	0.83	3.23	1.15	3.86	1.04	-4.12**	0.000
11. ได้ใช้ประสบการณ์ด้านการจัด ค่ายในการแก้ไขปัญหาใน หน่วยงาน	3.74	0.10	3.35	1.05	3.61	1.03	-1.71	0.091
12. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.98	1.12	3.65	1.17	3.87	1.14	-1.35	0.180
รวม	3.86	0.65	3.26	0.98	3.66	0.82	-3.07**	0.004

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

3. สิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.68) ซึ่งจัดว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอยู่ในระดับสูง โดยสิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือทั้ง 5 ข้อ จัดว่ามีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 3.75, 3.65, 3.92 และ 3.52 ตามลำดับ สำหรับผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า มีค่า t จากการคำนวณเท่ากับ -2.74 (P = 0.007) ซึ่งน้อยกว่าค่า t_α จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น

จึงปฏิเสธสมมติฐานของการศึกษา นั่นคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หมายถึง การยอมรับนับถือ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยเฉพาะสิ่งจูงใจเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน และการให้คำปรึกษากับผู้จัดในการสร้างหลักสูตร ซึ่งผลการทดสอบพบว่า คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจทั้ง 3 ปัจจัยระหว่างกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจด้าน การยอมรับนับถือ	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร		รวม		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
13. ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานเป็นวิทยากร	4.11	0.73	3.74	0.10	3.99	0.84	-1.84	0.072
14. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.89	0.86	3.48	0.10	3.75	0.92	-2.01*	0.048
15. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.77	0.94	3.42	0.81	3.65	0.91	-1.78	0.079
16. ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.84	3.61	0.88	3.92	0.88	-2.48*	0.015
17. ให้คำปรึกษากับผู้จัดในการสร้างหลักสูตร	3.66	0.79	3.26	0.89	3.52	0.84	-2.18*	0.032
รวม	3.90	0.62	3.50	0.73	3.77	0.68	-2.74**	0.007

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

4. สิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (SD = 0.88) ในรายละเอียดพบว่า สิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนไปฝึกอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ และ โอกาสในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนที่ทำทายความสามารถ โดยมีค่า \bar{x} เท่ากับ 2.85, 3.13 และ 3.29 ตามลำดับ ส่วนสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับสูง ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และ โอกาสในการเป็นผู้เข้ารับผิดชอบการจัดค่ายเยาวชนของหน่วยงาน ซึ่งมีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ

ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า t เท่ากับ -2.40 ($p = 0.021$)) ซึ่งมากกว่าค่า t_α จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเฉพาะสิ่งจูงใจด้านการการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมดูงาน ศึกษาต่อ ถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสิ่งจูงใจด้านโอกาสในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนที่ทำทายความสามารถ และ โอกาสเป็นผู้เข้ารับผิดชอบค่ายเยาวชนของหน่วยงาน จัดว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตาม
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร		รวม		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
18. ได้รับการพิจารณาเลื่อน ขั้น, ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.93	1.14	2.68	1.28	2.85	1.18	-0.98	0.328
19. ได้รับการสนับสนุนให้ไป ฝึกอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ	3.31	1.01	2.77	1.18	3.13	1.09	-2.28*	0.025
20. ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ๆ	3.61	0.92	3.19	1.17	3.47	1.02	-1.86	0.066
21. ได้รับโอกาสในการเป็น วิทยากรค่ายเยาวชนที่ท้าทาย ความสามารถ	3.51	0.87	2.87	1.18	3.29	1.02	-2.94**	0.004
22. ได้รับโอกาสเป็นผู้นำ รับผิดชอบการจัดค่ายเยาวชน ของหน่วยงาน	3.67	0.85	2.97	1.28	3.43	1.06	-2.77**	0.008
รวม	3.40	0.72	2.89	1.06	3.23	0.88	-2.40*	0.021

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

5. สิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง

จากตารางที่ 18 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านความคาดหวังมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.69) ถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอยู่ในระดับสูงมาก โดยสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับสูงมาก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการอนุรักษ์ฯ ให้กับตนเองมากขึ้น เป้าหมายในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.30, 4.32 และ 4.41 ตามลำดับ

ส่วนสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับสูง ได้แก่ ความชำนาญในการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ และความเป็นอิสระในการถ่ายทอดความรู้ มีค่า \bar{x} เท่ากับ 4.07 และ 3.98 ตามลำดับ

ผลการทดสอบโดยใช้ค่า t-test ผลที่ได้คือ ในภาพรวมของปัจจัยด้านความคาดหวัง พบว่าไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยมีค่า t จากการคำนวณเท่ากับ -1.88 ($p = 0.067$)) ซึ่งน้อยกว่าค่า t_c จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นสิ่งจูงใจในเรื่อง ความชำนาญในการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ด้านการอนุรักษ์ฯ ซึ่งจัดว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 17

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง	เป็นวิทยากร		ไม่เป็นวิทยากร		รวม		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
23. พัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับตนเองเพิ่มมากขึ้น	4.39	0.69	4.13	1.02	4.30	0.82	-1.30	0.202
24. มีความชำนาญในการเผยแพร่และการถ่ายทอดความรู้	4.21	0.73	3.77	0.92	4.07	0.82	-2.47*	0.015
25. มีความเป็นอิสระในการถ่ายทอดความรู้	4.08	0.78	3.77	0.99	3.98	0.86	-1.51	0.138
26. มีเป้าหมายในการปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์ฯ	4.43	0.64	4.10	0.98	4.32	0.78	-1.70	0.097
27. ให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	4.51	0.62	4.23	0.88	4.41	0.73	-1.59	0.119
รวม	4.32	0.50	4.00	0.88	4.21	0.69	-1.88	0.067

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

6. สรุปผลระดับคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจ

จากตารางที่ 19 สรุปได้ว่า สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66, 3.66 และ 3.77 ตามลำดับ ในขณะที่สิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสิ่งจูงใจด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม เท่ากับ 4.21

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิทธิพลของสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร

สิ่งจูงใจ	เป็น วิทยากร		ไม่เป็น วิทยากร		รวม		ระดับอิทธิพล ของสิ่งจูงใจ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านสวัสดิการ	3.66	0.57	3.66	0.82	3.66	0.66	สูง
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.86	0.65	3.26	0.98	3.66	0.82	สูง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.92	0.61	3.54	0.75	3.77	0.68	สูง
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.40	0.72	2.89	1.06	3.23	0.88	ปานกลาง
5. ด้านความคาดหวัง	4.32	0.55	4.00	0.88	4.21	0.69	สูงมาก

7. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยสิ่งจูงใจ

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ และด้านความคาดหวัง ระหว่างกลุ่มที่เป็นวิทยากรและไม่เป็นวิทยากร โดยมีค่าสถิติ t เท่ากับ 0.02 และ -1.88 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า t_c จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการและด้านความคาดหวังไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร

สำหรับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยากรกับไม่เป็นวิทยากรมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสถิติ t เท่ากับ -3.07 ($P = 0.004$) และ -2.74 ($P = 0.007$) ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า

ค่า t_c จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยิ่ง สำหรับ สิ่งจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า มีค่าสถิติ t เท่ากับ -2.40 ($P = 0.021$) ซึ่งมากกว่าค่า t_c จากตาราง ซึ่งมีค่า 1.99 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ สิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 20 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งจูงใจระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สิ่งจูงใจ	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD	t	t_c	P
1. ด้านสวัสดิการ						
เป็นวิทยากร	61	3.66	0.56	0.02	1.99	0.985
ไม่เป็นวิทยากร	31	3.66	0.82			
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย						
เป็นวิทยากร	61	3.86	0.65	-3.07**	1.99	0.004
ไม่เป็นวิทยากร	31	3.26	0.98			
3. ด้านการยอมรับนับถือ						
เป็นวิทยากร	61	3.90	0.61	-2.74**	1.99	0.007
ไม่เป็นวิทยากร	31	3.50	0.73			
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า						
เป็นวิทยากร	61	3.40	0.71	-2.40*	1.99	0.021
ไม่เป็นวิทยากร	31	2.90	1.06			
5. ด้านความคาดหวัง						
เป็นวิทยากร	61	4.32	0.55	-1.88	1.99	0.067
ไม่เป็นวิทยากร	31	4.00	0.88			

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

t_c หมายถึง ค่าสถิติ t-test ที่ได้จากรายการ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ด้วยวิธี Logistic Regression Analysis

1. การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก

ในการวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกปัจจัยสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติก (logistic regression analysis) จากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 36 ปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล 9 ปัจจัย และปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ 5 กลุ่ม รวม 27 ปัจจัยตามที่ได้กล่าวข้างต้น แต่จากการทดสอบค่าไคสแควร์และ t-test พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจระหว่างกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวิทยากร ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

1.1.1 ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร

1.2 ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ ได้แก่ สิ่งจูงใจต่างๆ จำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

1.2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่

- 1) การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การได้ใช้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร
- 3) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา

1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่

- 1) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 2) การได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน
- 3) การได้เป็นที่ปรึกษากับผู้จัดในการสร้างหลักสูตร

1.2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า ได้แก่

- 1) การสนับสนุนไปฝึกอบรม ศึกษานานาชาติ
- 2) โอกาสในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนที่ท้าทายความสามารถ
- 3) โอกาสเป็นผู้นำรับผิดชอบจัดค่ายเยาวชนของหน่วยงาน

1.2.4 ด้านความคาดหวัง ได้แก่

- 1) ความชำนาญในการเผยแพร่และการถ่ายทอดความรู้ในด้านการอนุรักษ์

ในขั้นตอนนี้จะนำปัจจัยที่ได้จากการทดสอบข้างต้นมาวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ซึ่งก็คือการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกแบบ 2 ทางเลือก (binary logistic) คือ

$$Y_i \begin{cases} = 1 & \text{ถ้าตัดสินใจเป็นวิทยากร} \\ = 0 & \text{ถ้าตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร} \end{cases}$$

ตัวแปรอิสระทุกตัวจะได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบ Enter การพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามจะพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบหรือค่า Significance ของสถิติทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกจากวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร (Experience: Exp.) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา (Assignment: Assg.) การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา (Recognition: Recog.) และความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน (Teamwork: Team.) ผลดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร ค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
(Exp.)	8.391	2.354	12.703	1	0.000	4406.471
(Assg.)	2.553	0.784	10.606	1	0.001	12.849
(Recog.)	-1.541	0.678	5.163	1	0.023	0.214
(Team.)	1.099	0.484	5.147	1	0.023	3.002
Constant	-14.397	4.060	12.576	1	0.000	0.000

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบโลจิสติก เป็นการประมาณค่าความน่าจะเป็น (probability) ของเหตุการณ์ที่น่าสนใจ (P_i) โดยการประมาณค่าสัมประสิทธิ์จะใช้แบบจำลองโลจิสติก (logistic model) ดังนี้

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-Y_i}}$$

เมื่อ P_i = ความน่าจะเป็นที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมคนที่ i จะตัดสินใจเป็นวิทยากร

$1 - P_i$ = ความน่าจะเป็นที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมคนที่ i จะตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร

จากสมการความสัมพันธ์

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร เขียนอยู่ในรูปของสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_i = -14.397 + 8.391 (\text{Exp.}) + 2.553 (\text{Assg.}) - 1.541 (\text{Recog.}) + 1.099 (\text{Team.})$$

การพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละรายจะตัดสินใจเป็นวิทยากร สามารถพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกที่ได้ในสมการ ซึ่งถ้าสัมประสิทธิ์โลจิสติกมีค่ามากกว่า 0 จะทำให้ $\text{Exp}(B)$ มีค่ามากกว่า 1 หมายถึงว่า หากเพิ่มค่าตัวแปรอิสระขึ้นอีก 1 หน่วย จะทำให้ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเป็นวิทยากรจะเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าสัมประสิทธิ์โลจิสติกมีค่าน้อยกว่า 0 จะทำให้ $\text{Exp}(B)$ มีค่าน้อยกว่า 1 การเพิ่มค่าตัวแปรอิสระขึ้นอีก 1 หน่วย จะทำให้ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเป็นวิทยากรลดลง

จากสมการข้างต้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรในทางบวกมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร (Exp.) มีค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกเท่ากับ 8.39 หมายความว่า ผู้เข้าอบรมที่เคยเป็นวิทยากรแล้ว มีโอกาสที่จะตัดสินใจเป็นวิทยากรมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นวิทยากร

ส่วนสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรในทางบวก ได้แก่

การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา (Assg.) และความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน (Team.) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 2.553 และ 1.099 ตามลำดับ ส่วนการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา (Recog.) มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากรในทางลบหรือในทางตรงกันข้าม

ตัวอย่างการหาความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเป็นวิทยากรของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์เคยเป็นวิทยากร และมีความต้องการสิ่งจูงใจด้านการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงานในระดับสูง และต้องการการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง แทนค่าลงในสมการจะได้

$$\begin{aligned} Y_i &= -14.397 + 8.391(1) + 2.553(4) - 1.541(3) + 1.099(4) \\ &= 1.339 \end{aligned}$$

จากแบบจำลองโลจิสติก

$$\begin{aligned} P_i &= \frac{1}{1 + e^{-Y_i}} \\ P_i &= \frac{1}{1 + e^{-1.339}} = 0.792 \end{aligned}$$

หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์เคยเป็นวิทยากร และมีความต้องการสิ่งจูงใจด้านการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงานในระดับสูง และต้องการการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสการตัดสินใจเป็นวิทยากรประมาณ 0.79 หรือ 79 %

2. การตรวจสอบความถูกต้องของสมการความถดถอยโลจิสติก

การตรวจสอบความถูกต้องของสมการความถดถอยโลจิสติกในการนำไปใช้พยากรณ์ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเป็นวิทยากรของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาตรวจสอบ โดยใช้ 2 วิธี คือ

2.1 Classification Table เป็นการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของสมการถดถอยโลจิสติกที่ได้โดยการเปรียบเทียบค่าที่ได้จากการพยากรณ์กับค่าจริง ซึ่งกำหนดค่า cut value ของความน่าจะเป็นในการเป็นวิทยากร (Pi) เท่ากับ 0.5 นั่นคือ ถ้า $P_i < 0.5$ หมายถึง การตัดสินใจไม่เป็นวิทยากร และถ้า $P_i \geq 0.5$ หมายถึง การตัดสินใจเป็นวิทยากร (กัลยา, 2549)

ผลจากตารางที่ 22 ปรากฏว่า ข้อมูลจริงมีจำนวนผู้ที่ไม่เป็นวิทยากร เท่ากับ 31 คน และเมื่อใช้สมการถดถอยจะสามารถพยากรณ์ถูกต้องว่าไม่เป็นวิทยากร จำนวน 23 คน นั่นคือ ผลการพยากรณ์ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 74.2 สำหรับข้อมูลจริงของผู้ที่เป็นวิทยากร มีจำนวน 61 คน และเมื่อใช้สมการถดถอยจะสามารถพยากรณ์ว่าเป็นวิทยากรจำนวน 56 คน นั่นคือ พยากรณ์ได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 91.8 โดยสรุปแล้วสมการถดถอยที่ได้มีเปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ถูกต้องเท่ากับร้อยละ 85.9 และมีเปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ไม่ถูกต้องเท่ากับร้อยละ 14.1

ตารางที่ 22 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของสมการถดถอยโลจิสติกโดย Classification Table

Observed	Predicted		Percentage Correct
	ไม่เป็นวิทยากร	เป็นวิทยากร	
ไม่เป็นวิทยากร	23	8	74.2
เป็นวิทยากร	5	56	91.8
Overall Percentage			85.9

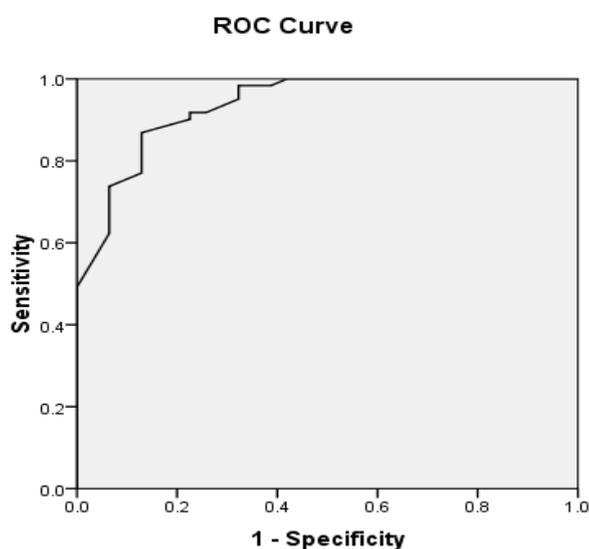
The cut value is .500

2.2 Receiver Operating Characteristic (ROC Curve) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของสมการความถดถอยโลจิสติกโดยใช้ ROC Curve โดยจะใช้ลักษณะของเส้น Receiver Operating Characteristic (ROC Curve) เพื่อแสดงความแม่นยำของสมการถดถอยโลจิสติกที่ได้ เป็นสถิติที่ใช้เพื่อตัดสินใจจุดตัดที่เหมาะสมของเครื่องมือคัดกรอง (Fawcett, 2004) ซึ่งพื้นที่ใต้เส้น ROC จะแสดงความสามารถของตัวแปรในสมการถดถอยโลจิสติกว่ามีความแม่นยำเพียงใดในด้านความไว (True positive rate หรือ sensitivity) หมายถึง จำนวนที่พยากรณ์ถูกต้องในกลุ่มที่เป็นวิทยากร และ

ในด้านความจำเพาะ (false positive rate หรือ 1-specificity) หมายถึง จำนวนที่พยากรณ์ผิดในกลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร โดยเส้น ROC แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง True positive rate บนแกนตั้ง กับ false positive rate บนแกนนอน ซึ่งผันแปรไปตามมาตรวัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินว่าเป็นหรือไม่เป็นวิทยากร

เกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของสมการใช้เส้น diagonal line โดยลากจากจุดที่มีค่า sensitivity = 0 และ specificity = 1 ซึ่งมีจุดกึ่งกลางอยู่ที่ 0.5 เป็นค่า ROC ที่ได้จากการพยากรณ์ โดยการสุ่ม ส่วนค่าการพยากรณ์ที่ถูกต้องที่สุดจะมีค่า sensitivity เท่ากับ 1 และค่า specificity เท่ากับ 0 จะได้พื้นที่ใต้เส้น ROC ที่มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าสมการที่ใช้มีความแม่นยำสูง โดยเกณฑ์ของค่า ROC Curve ที่ยอมรับได้ว่าเป็นสมการที่ถูกต้องและมีความแม่นยำคือ มีค่าอยู่ในช่วง 0.7-0.8

จากภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความถูกต้องของสมการถดถอยโดยใช้ ROC Curve พบว่า พื้นที่ใต้เส้น ROC มีค่าเท่ากับ 0.936 หรือคิดเป็นร้อยละ 93.6 ซึ่งถือว่า สมการถดถอยที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและมีความแม่นยำในการพยากรณ์สูง



Area Under the Curve = 0.936

Test Result Variable(s): Predicted probability

ภาพที่ 1 การตรวจสอบความถูกต้องของสมการความถดถอยโลจิสติก โดยใช้ Receiver Operating Characteristic (ROC Curve)

วิจารณ์

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการทดสอบไคสแควร์ พบว่าปัจจัยมีเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นหรือไม่เป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 คือ ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับผลการคัดเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรด้วยวิธี Logistic Regression Analysis นั่นคือ ผู้ที่มีประสบการณ์เคยเป็นวิทยากรมาก่อนจะมีโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากรมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเป็นวิทยากร

ความต้องการสิ่งจูงใจที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการ เป้าหมาย ความรับผิดชอบ ระดับความรู้และทักษะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ประสบการณ์ เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่สำคัญในอันที่จะชักนำ ผลักดัน กระตุ้นให้บุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เกิดความต้องการอยากเป็นวิทยากร จนนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเป็นวิทยากรในการจัดค่ายเยาวชนต่างๆ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของตนเอง ดังนั้น ผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่วิทยากรมาแล้ว และได้สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ย่อมแสดงถึงแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความต้องการจะพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ รวมทั้งเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการเป็นวิทยากรของตนเองต่อไป

ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรเนื่องจาก ผู้ที่มีประสบการณ์จะมีความมั่นใจในการทำหน้าที่วิทยากร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเป็นผู้นำ วิทยากรที่ได้รับการฝึกฝนทักษะ และมีความรู้ความชำนาญจะเป็นที่ต้องการของผู้จัดค่ายเยาวชน รวมทั้งมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและยอมรับในฐานะวิทยากรค่ายเยาวชน

สำหรับกลุ่มวิทยากรที่ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานราชการมีจำนวนมากกว่าตำแหน่งข้าราชการเกือบเท่าตัว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นวิทยากรมีจำนวนพนักงานราชการใกล้เคียงกับข้าราชการ แสดงว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่วิทยากรนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งต้องได้รับการมอบหมายหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา เช่น ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของตน จึงจะสามารถไปปฏิบัติหน้าที่วิทยากรได้ ลักษณะของสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานราชการเช่นนี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรในสังกัด เห็นความสำคัญของสิ่งจูงใจด้านการมอบหมายหน้าที่ตามสายงานมากกว่าสิ่งจูงใจด้านอื่นๆ

2. การวิเคราะห์สิ่งจูงใจที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่าเยาชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากคะแนนเฉลี่ยของสิ่งจูงใจรวม 5 กลุ่ม ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความคาดหวัง พบว่า สิ่งจูงใจด้านความคาดหวังมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรในระดับสูงมาก ส่วนสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับนับถือ จัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ซึ่งจัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างได้ให้น้ำหนัก/คะแนนแก่สิ่งจูงใจด้านความคาดหวัง ซึ่งเป็นเป้าหมายในการปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์ฯ และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งจูงใจที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับสูงมาก แต่จากการวิเคราะห์พบว่า สิ่งจูงใจด้านความคาดหวังไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเป็นวิทยากร

ในขณะที่สิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง แต่กลับพบว่า สิ่งจูงใจทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตัดสินใจเป็นวิทยากร ซึ่งพบว่า บุคลากรได้ให้ความสำคัญต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาให้เป็นวิทยากร การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรสม่ำเสมอรวมทั้งการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แม้บุคลากรจะมีอุดมคติในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับจากสังคมและโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

สำหรับสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการจัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับสูง แต่พบว่าค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากร เป็นสิ่งจูงใจให้เป็นวิทยากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ซึ่งแสดงว่า ค่าตอบแทนจากการเป็นวิทยากร ไม่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคลากร ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า วิทยากรของกรมฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการเป็นวิทยากร อาจเนื่องด้วยการทำหน้าที่วิทยากรโดยการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยมากจะไม่ได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพราะถือเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษานี้ ได้ผลแตกต่างจากการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ทำการศึกษาโดยนันทนา และคณะ (2521) ซึ่งพบว่าสิ่งจูงใจด้าน

สวัสดิการในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และบริการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีความสำคัญต่อการทำงานของอาจารย์ โดยมีระดับของการงุใจอยู่ในระดับสูง

3. การคัดเลือกตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยวิธี Logistic Regression Analysis จะได้สมการที่แสดงถึงสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งจูงใจทุกปัจจัย รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยแต่ละคู่ ที่มีต่อโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากร ผลการคัดเลือกปรากฏว่า พบว่ามี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากร และสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ได้จากการคัดเลือก มีจำนวน 3 ปัจจัย ซึ่งได้ผลสอดคล้องกับผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีไคสแควร์และการทดสอบค่า t-test ได้แก่ ประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากร การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน โดยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากร และมีตัวแปรนอกเหนือจากข้างต้นที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่สมการ โลจิสติก คือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางลบกับโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากร

ความแตกต่างระหว่างผลการวิเคราะห์ปัจจัยโดยวิธีการทดสอบสมมติฐานกับวิธีการคัดเลือกตัวแปรโดยใช้สมการถดถอยโลจิสติก นั่นคือ การทดสอบโดยใช้ค่าไคสแควร์และ t-test เป็นการจับคู่ตัวแปรแล้วทำการทดสอบเป็นคู่ๆ ค่าสถิติที่ได้ก็จะเป็นค่าที่สรุปจากตัวแปรที่นำมาทดสอบ แต่ในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการถดถอยโลจิสติกจะนำตัวแปรทุกตัวเข้าสู่สมการแล้วพิจารณาค่าสถิติของตัวแปรทุกตัว รวมทั้งสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรทุกคู่ อิทธิพลจากตัวปัจจัยอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 3 รุ่น ศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกและสิ่งจูงใจกับการตัดสินใจเป็นวิทยากร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติก (logistic regression analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 92 คน พบว่า มีจำนวนผู้ที่ เป็นวิทยากร 61 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 และผู้ที่ไม่เป็นวิทยากรจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 สามารถสรุปผลการประเมินและติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรมได้ว่า สามารถผลิตวิทยากรได้ต่ำกว่าเป้าหมายของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 80 สามารถเป็นวิทยากรได้ โดยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และในกลุ่มวิทยากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่เป็นวิทยากร คือ ระหว่าง 36-40 ปี ส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรีและเงินเดือน 5,000-10,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งพนักงานราชการ รองลงมาคือข้าราชการ และเป็นผู้ที่ได้ทำงานมาแล้วนาน 11-15 ปี มีจำนวนผู้ที่เคยเป็นวิทยากรมาแล้วจำนวน 60 คน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรน้อยกว่า 20 ครั้ง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเป็นวิทยากรหรือไม่เป็นวิทยากร โดยประกอบไปด้วยปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร และจำนวนครั้งของการเป็นวิทยากร พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับระยะเวลาการทำงาน และจำนวนครั้งของการเป็นวิทยากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นวิทยากร ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตัดสินใจเป็นวิทยากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สำหรับการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการตัดสินใจเป็นวิทยากร ผลจากคะแนนเฉลี่ยสิ่งจูงใจรวม 5 กลุ่ม ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความคาดหวัง ปรากฏว่า ด้านความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม จัดเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลในระดับสูงมาก ส่วนสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา จัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ซึ่งจัดเป็นสิ่งจูงใจในระดับปานกลาง

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสิ่งจูงใจระหว่างกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวิทยากรโดยใช้ค่าสถิติ t-test พบว่า สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการและด้านความคาดหวัง ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ส่วนสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้า มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีรายละเอียดของแต่ละกลุ่ม คือ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยนั้นจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจเป็นวิทยากรเนื่องจากได้มอบหมายหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา การได้รับเชิญเป็นวิทยากรสม่ำเสมอ รวมทั้งการที่ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร ส่วนด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้คุณค่าและความสำคัญอย่างมากต่อสิ่งจูงใจด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และมีความต้องการจะเป็นที่ปรึกษาในการจัดหลักสูตรค่ายเยาวชน สำหรับด้านโอกาสก้าวหน้าจะเห็นได้ว่า หน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้ฝึกอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ การให้โอกาสในการจัดค่ายที่ทำทายความสามารถและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการจัดค่ายเยาวชนของหน่วยงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 4 ปัจจัยที่ผ่านการคัดเลือก โดยปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร และปัจจัยสิ่งจูงใจคือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกเป็นบวก จึงทำให้โอกาสการตัดสินใจเป็นวิทยากรเพิ่มมากขึ้น ส่วนสิ่งจูงใจด้านการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ได้รับเลือกเข้าสู่สมการและมีค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกเป็นลบ จึงมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับโอกาสในการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยเมื่อแทนค่าสัมประสิทธิ์โลจิสติกของปัจจัยที่ผ่านการคัดเลือกลงใน

สมการถดถอยโลจิสติก ก็สามารถใช้พยากรณ์ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดการตัดสินใจเป็นวิทยาการของตัวอย่างได้

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของสมการถดถอยโลจิสติกที่ได้ สามารถวัดได้ด้วยวิธี Classification Tables ซึ่งพบว่ามีเปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ถูกต้องเท่ากับ ร้อยละ 85.9 และมีเปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ไม่ถูกต้องเท่ากับ ร้อยละ 14.1 นอกจากนี้ ยังตรวจสอบความเชื่อถือได้โดยใช้เทคนิคการพลอตกราฟ Receiver Operating Characteristic (ROC Curve) เป็นวิธีที่แสดงผลการตรวจสอบความถูกต้องของสมการถดถอยโดยใช้ ROC Curve พบว่า พื้นที่ใต้เส้น ROC ที่มีค่าร้อยละ 93.6 ซึ่งถือว่าสมการถดถอยที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและมีความแม่นยำในการพยากรณ์สูง

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรคือ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากร ค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 3 รุ่น ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ แต่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว วิทยากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ทำงานในภาคปฏิบัติในพื้นที่จริง มีความรู้ความเข้าใจในปัญหา อุปสรรค และมีความใกล้ชิดกับชุมชน ทั้งยังเป็นกลุ่มที่ทำงานมานาน มีความผูกพันและทุ่มเทในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ จะเห็นได้ว่าสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรในระดับสูง คือ ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น กลุ่มวิทยากรกลุ่มนี้ซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติ ก็ย่อมต้องได้รับการมอบหมายหน้าที่วิทยากรจากหัวหน้าของตน จึงจะสามารถไปปฏิบัติหน้าที่วิทยากรได้ หัวหน้าหน่วยงานจึงควรเห็นความสำคัญของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยการมอบหมายให้เป็นวิทยากร รวมทั้งการสนับสนุนทั้งด้านค่าตอบแทน การยกย่องชมเชยเพื่อกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนด้วยความเต็มใจมากขึ้น ในที่สุดก็ย่อมจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายการจัดค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างแท้จริง

2. ผลจากการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยส่วนฝึกอบรม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากร การได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ดังนั้น ในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรในครั้งต่อไป ผู้จัดฝึกอบรมควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากรข้างต้น ทั้งนี้การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงปัจจัยจูงใจที่ผู้เข้าอบรมต้องการ ที่นอกเหนือจากความต้องการในด้านการเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่วิทยากรอย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการฝึกอบรม นั่นคือ ผลผลิตวิทยากรได้เป็นจำนวนมากขึ้น และเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการวิทยากรในการจัดค่ายเยาวชน

นอกจากนี้ ควรดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเป็นวิทยากรในทุก 2-3 ปี เนื่องจากสิ่งจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจสังคมหรือสถานการณ์ในเวลา

ขณะนั้น ดังนั้น จึงต้องดำเนินการติดตามผลเป็นระยะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ และสามารถใช้ประโยชน์ได้จริงต่อหน่วยงาน

3. การได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจูงใจในทางบวก ที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมและสนับสนุนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นในหน่วยงาน เนื่องจากการจัดค่ายเยาวชนนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยทีมงานทั้งในการเตรียมงานและดำเนินการจัดกิจกรรม ดังนั้น หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดรวมตัวกันสร้างทีมงานที่ดี และมีการประสานงานที่ดีทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และทักษะในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงาน วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร และสามารถทุ่มเททำงานเพื่อให้การจัดค่ายเยาวชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตของการศึกษาสิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากร ค่ายเยาวชนเพิ่มขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์สิ่งจูงใจในการเป็นวิทยากรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนั้น ผลการศึกษาที่ได้จึงมีข้อจำกัดคือ สามารถใช้ได้กับวิทยากรของกรมฯ เท่านั้น แต่ในปัจจุบันมีวิทยากรค่ายเยาวชนจากหน่วยงานเอกชนและสถาบันการศึกษาต่างๆ มากมายที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ด้วยสาเหตุหรือสิ่งจูงใจใดบ้างที่ช่วยผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นตัดสินใจเป็นวิทยากร การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างวิทยากรที่เป็นบุคคลภายนอก เช่น ผู้นำชุมชน ครูอาจารย์ ฯลฯ และนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์สิ่งจูงใจที่ได้จากวิทยากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งผลการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงชนิดและความแตกต่างของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นวิทยากร โดยการเปรียบเทียบระหว่างวิทยากรที่มาจากรวมๆ และวิทยากรที่เป็นบุคคลภายนอก

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรมป่าไม้. 2549. สถิติการป่าไม้ของประเทศไทย 2549. กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพฯ.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. 2549. รายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปี พ.ศ. 2549. ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- _____. 2549. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เครือวัลย์ ล้อมภิกษาติ. 2531. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา. สยามศิลป์ การพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- จิตติมา วัดคุม. 2540. เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัชวาลย์ สุทธิศรีศิลป์. 2543. ทศนคติและสิ่งจูงใจของราษฎรในการยอมรับโครงการปลูกป่าชุมชนตามความช่วยเหลือของมูลนิธิกรีนเอร์ท กรณีศึกษาป่าชุมชนสวนหม่อน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น. ส่วนวนวัฒนวิจัย สำนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้, กรุงเทพฯ.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. 2544. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ.

- ณรงค์ โพธิ์พุกยานันท์. 2549. ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). ไรเตอร์เซอร์วิส, กรุงเทพฯ.
- ดวงฤดี โรจนวิเชียร. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการทำการเกษตรแบบผสมผสาน : กรณีศึกษา บ้านกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณัฏวิษณุ ศรีนงศ์นุช. 2542. โครงการศึกษาพิเศษเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมปลูกไม้เศรษฐกิจของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินหนองนกระเรียน อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2542. ทฤษฎีการจูงใจ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. 2542. SPSS หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. โรงพิมพ์ 21 เซนจูรี จำกัด, กรุงเทพฯ.
- นิตยา เมี้ยนมิตร. 2546. สิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในบ้านสันเจริญ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา กบิลกาญจน์, พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล, สุภัทรา นิลวัชระ และบุญเจ็ด โสภณ. 2521. รายงานผลการวิจัย สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิวัติ เรืองพานิช. 2546. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญธรรม กิจปริดาพิสุทธิ์. 2531. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์สามเจริญพานิช, กรุงเทพฯ.

เบญจพร วิบูลย์พันธุ์. 2543. **สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจของเกษตรกรจากโครงการส่งเสริมเกษตรกรปลูก
สร้างสวนป่าไม้สัก : กรณีศึกษาอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัฒนพงศ์ หนูพันธ์. 2537. **รางวัลตอบแทนภายในและภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในงานของผู้บริหารสาขาธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2528. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.** สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
กรุงเทพฯ.

วุฒิชัย จำนงค์. 2525. **การจูงใจในองค์การธุรกิจ.** สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.

สมชาติ กิจยรรยง. 2542. **ศิลปะในการถ่ายทอด.** สำนักพิมพ์เรือนบุญ, กรุงเทพฯ.

_____ . 2545. **เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม.** บริษัท เอ็กซ์เปอร์เทคโนโลยี จำกัด,
กรุงเทพฯ.

ส่วนฝึกอบรม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. 2549. **แผนฝึกอบรม ประชุม สัมมนา
ประจำปีงบประมาณ 2549 (เดือนตุลาคม 2548 – มีนาคม 2549).** ส่วนฝึกอบรม สำนัก
บริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, กรุงเทพฯ.

สามารถ ศรีวิริยาภรณ์. 2542. **การสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม, เอกสารทางวิชาการ.**
ศูนย์การถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 4 จังหวัดขอนแก่น.

สิงขร รัชย์มณี. 2545. **สิ่งจูงใจสำหรับการมีส่วนร่วมของราษฎรในการควบคุมไฟป่าพื้นที่ป่าสงวน
แห่งชาติ ป่าดงบ้านโพนสว่าง-ป่าปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุบงกช จามิกร. 2526. สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อัญชลี แจ่มเจริญ. 2530. จิตวิทยาธุรกิจ ชุดการสอนประกอบคำบรรยาย. โรงพิมพ์เจริญกรุง, กรุงเทพฯ.

อำนวยการ แสงสว่าง. 2536. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, กรุงเทพฯ.

อ้อม ประนอม. 2543. วิทยาการสำหรับวิทยากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, กรุงเทพฯ.

Barnard, C.I. 1972. **The Functions of the Executive**. Harvard University Press. Massachusetts.

Fawcett, T. 2004. **ROC Graphs: Notes and Practical Considerations for Researchers**.

Technical report, Palo Alto, USA. Available Source

http://en.wikipedia.org/wiki/Receiver_operating_characteristic, April 26, 2008.

Yamane, T. 1967. **Elementary sampling theory**. Prentice - Hall, Englewood Cliff, New Jersey.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
โครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ได้บรรจุอยู่ในแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี 2549 ซึ่งได้กำหนดจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรค่ายอนุรักษ์ต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีกระบวนการทัศนในการส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ระบบนิเวศป่าไม้ และความหลากหลายทางชีวภาพ หลักสูตรนี้ใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จคือร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนได้ โดยมีจำนวน 3 รุ่น ดังนี้ รายละเอียดของโครงการดังนี้

1. ชื่อหลักสูตร “วิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”
2. วัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดค่ายเยาวชนอย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
 - 2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถดำเนินการจัดค่ายเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.3 เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของเยาวชนและประชาชนในพื้นที่
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่
4. จำนวนคน ประมาณ 36 คน/รุ่น
5. ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 7 วัน
6. สถานที่จัดฝึกอบรม หน่วยงานในสังกัด ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
 - รุ่นที่ 1 ศูนย์ฝึกอบรมที่ 2 (เขาใหญ่) จังหวัดนครนายก
 - รุ่นที่ 2 ศูนย์ฝึกอบรมที่ 3 (ชะอำ) จังหวัดเพชรบุรี
 - รุ่นที่ 3 ศูนย์ฝึกอบรมที่ 5 (ตาก) จังหวัดตาก
7. งบประมาณ 250,000 บาท/รุ่น
8. หัวข้อวิชาในการฝึกอบรม

ตัวอย่าง รุ่นที่ 1 ณ ศูนย์ฝึกอบรมที่ 2 (เขาใหญ่) จังหวัดนครนายก

หมวดวิชาการ

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โลกและวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต
- นิเวศวิทยาป่าไม้
- นิเวศวิทยาสัตว์ป่า
- การสื่อความหมายธรรมชาติ
- ระบบสื่อความหมายในอุทยานแห่งชาติ
- หลักดาราศาสตร์เบื้องต้น
- ธรณีวิทยาเบื้องต้น
- จิตวิทยาเบื้องต้น

หมวดเสริมทักษะ

- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- หลักการพูด
- การฝึกพูด
- กิจกรรมคุณก
- กิจกรรมการศึกษาพันธุ์ไม้
- การจัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การเดินศึกษาธรรมชาติและการเลือกเส้นทางศึกษาธรรมชาติ
- สถานการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในปัจจุบัน
- แนวทางการจัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดนันทนาการ

- กิจกรรมนันทนาการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กิจกรรมรอบกองไฟ

หมวดฝึกการปฏิบัติ

- ปฏิบัติค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดทั่วไป

- พิธีเปิด-ปิด
- สรุปรและประเมินผล

9. วิทยากร

9.1 วิทยากรจากกรมทรัพยากรธรณี

9.2 วิทยากรจากสถาบันการศึกษา

9.3 วิทยากรจากโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมานครินทร์

9.4 วิทยากรจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

10. เทคนิค วิธีการฝึกอบรม โดยบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการจัดค่ายเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11.2 สามารถสร้างแนวร่วมและเครือข่ายให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามประกอบการวิจัย

ส่วนที่ 2 การวัดระดับสิ่งจูงใจที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง เพื่อให้หน้าหนัก/คะแนนแก่สิ่งจูงใจแต่ละข้อว่าสิ่งจูงใจนั้นมีอิทธิพลสามารถจูงใจให้ท่านตัดสินใจในการเป็นวิทยากรได้มากน้อยเพียงใด

กำหนดให้ 5 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจในระดับน้อยที่สุด

สิ่งจูงใจ		คะแนน				
		5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการ 1. ค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากร 2. ความเหมาะสมของสถานที่จัดค่ายเยาวชนฯ 3. ความพร้อมของสถานที่จัดค่ายเยาวชนฯ 4. ความปลอดภัยและความสะดวกของที่พัก 5. ความสะดวกในการเดินทาง 6. มีการสนับสนุนอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม 7. การดูแลต้อนรับจากผู้ดำเนินการจัด						
ด้านความมั่นคงปลอดภัย 8. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรสม่ำเสมอ 9. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร 10. ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่วิทยากรจากผู้บังคับบัญชา 11. ได้ใช้ประสบการณ์ด้านการจัดค่ายในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน 12. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน						

สิ่งจูงใจ		คะแนน				
		5	4	3	2	1
	ด้านการยอมรับนับถือ					
13.	ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานเป็นวิทยากร
14.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
15.	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
16.	ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มจากเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงาน
17.	ให้คำปรึกษากับผู้จัดในการสร้างหลักสูตร
	ด้านโอกาสก้าวหน้า					
18.	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้น
19.	ได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรม ศึกษานานหรือศึกษาต่อ
20.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ
21.	ได้รับโอกาสในการเป็นวิทยากรค่ายเยาวชนที่ท้าทายความสามารถ
22.	ได้รับโอกาสเป็นผู้นำรับผิดชอบการจัดค่ายเยาวชนของหน่วยงาน
	ด้านความคาดหวัง					
23.	มีพัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับตนเองเพิ่มมากขึ้น
24.	มีความชำนาญในการเผยแพร่และการถ่ายทอดความรู้ในด้านนี้
25.	มีความเป็นอิสระในการถ่ายทอดความรู้
26.	มีเป้าหมายในการปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์ฯ
27.	ให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม

(นางสาวกฤติยา เพ็ชรศรี)

นิติปรัชญาโท สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้ ภาคพิเศษ

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวกฤติยา เพ็ชรศรี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	23 มิถุนายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ผลงานดีเด่นและรางวัลทางวิชาการ	-
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	-