

คุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย*

ATTRIBUTES OF THAI PARK RANGERS' WORK DEDICATION



ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, ไพศาล จันทรังษี, ชิชณพวงศ์ ทองพวง

Piyathip Eawpanihc, Phaisarn Jantarungsri, Chisanupong Thongpuang

มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Christian University

Corresponding Author E-Mail: piyathip.gtzbk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มี 2 วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาถึงลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย และเพื่อศึกษาคุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้คำถามปลายเปิดถึงโครงสร้าง เป็นเครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานพิทักษ์ป่าไทยที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ในอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาผ่านการถอดความโดยผู้วิจัย

ผลการวิจัยพบว่า นอกจากงานลาดตระเวนแล้ว พนักงานพิทักษ์ป่าไทยยังปฏิบัติงานอีกไม่น้อยกว่า 12 ภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย พนักงานพิทักษ์ป่าไทยรับทราบด้วยความเข้าใจและรับรู้ถึงความแตกต่างกันของประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแห่งรัฐ สืบเนื่องจากสัญญาจ้างงานที่แตกต่างกัน และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีความสุขที่ได้ทำงานหน้าที่นี้และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน การศึกษานี้พบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีความตระหนักรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า การมีใจรักในอาชีพการงาน การมีใจรักในหน้าที่ การมีความภูมิใจในอัตลักษณ์ขององค์การ การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับและร่วมถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน; พนักงานพิทักษ์ป่า; พื้นที่คุ้มครอง

Abstract

Objectives of this study this study were of tow: 1. To study the job patterns of Thai park rangers and 2. To identify the attributes of their work dedications, conducted by the qualitative research. Data were collected with semi-structured in-depth-interview script from 23 key informants who worked as park rangers for more than 10 years at national parks, wildlife sanctuaries, and non-hunting areas. Collected data were analyzed by the researcher.

The research findings revealed that apart from patrolling, Thai park rangers delivered at least 12 other tasks once assigned. They understood and were aware of the differences in their benefits and state-provided welfare, due to types of job contract. They were happy and dedicated to their works. The study was found their work dedication comprised 8 attributes, namely, aware of their meaningful works, love to be park ranger, love their duties, organizational identity, connectedness to leader, connectedness to colleagues, organizational socialization, and openness to experience personal trait.

Keywords: Work Dedication; Park ranger; Protected areas

บทนำ

พื้นที่คุ้มครอง (Protected Areas) เป็นมาตรการอนุรักษ์ระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพในถิ่นอาศัย (In-situ conservation) ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (UNDP, 2021) ทั่วโลกมีการบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองรวม 269,643 แห่ง เป็นพื้นที่คุ้มครองทางบก 251,922 แห่ง ครอบคลุม 15.73% ของผืนดินทั่วโลก และเป็นพื้นที่คุ้มครองทางทะเล 17,721 แห่ง ครอบคลุมร้อยละ 7.93% ของผืนน้ำทะเลและชายฝั่งทั่วโลก (UNEP-WCMC, 2022) ประสิทธิภาพของการจัดการพื้นที่คุ้มครองขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรภาคสนาม ในอาชีพที่เรียกว่า พนักงานพิทักษ์ป่า (Park Ranger) (Spira et al., 2019) สมาพันธ์พนักงานพิทักษ์ป่าระหว่างประเทศ (International Ranger Federation) คาดว่า ทั่วโลกมีพนักงานพิทักษ์ป่าประมาณ 1-1.5 ล้านคน และได้กำหนดให้วันที่ 31 กรกฎาคมของทุกปีเป็นวันพนักงานพิทักษ์ป่าโลก (The World Ranger Day) ในวันดังกล่าวประเทศไทยโดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ร่วมจัดกิจกรรมรำลึกความสำคัญแก่พนักงานพิทักษ์ป่าด้วย ทั้งนี้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีพนักงานพิทักษ์ป่าประมาณ 20,000 คน ทำหน้าที่ปกป้องมิให้มีผู้กระทำความผิดกฎหมายในพื้นที่คุ้มครองของไทย ซึ่งครอบคลุมพื้นที่รวม 67.23 ล้านไร่ หรือ 20.96% ของพื้นที่ประเทศ ทั้งนี้ 98.8% ของพื้นที่ดังกล่าวประกอบด้วยพื้นที่คุ้มครอง 3 ประเภท คือ อุทยานแห่งชาติ 133 แห่ง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 60 แห่ง และเขตห้ามล่าสัตว์

ป่า 73 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 12.316% 7.287% และ 1.118% ของพื้นที่ประเทศ ตามลำดับ (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2564)

การศึกษาในหลายประเทศพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามิได้ดำเนินงานเพียงเฉพาะการลาดตระเวนเท่านั้น แต่มีภารกิจต้องดำเนินงานอีกหลายอย่าง เช่น การให้บริการกิจกรรมนันทนาการ การสื่อคุณค่าของสถานที่ ดูแลความปลอดภัยของผู้มาเยือน อนุรักษ์ในพื้นที่รับผิดชอบ และการเป็นข้อต่อเชื่อมความเข้าใจและร่วมมือกันระหว่างพื้นที่คุ้มครองกับชุมชนท้องถิ่น พนักงานพิทักษ์ป่าเป็นอาชีพที่มีรายได้น้อยคือค่าเฉลี่ยที่ 297.14 เหรียญสหรัฐหรือประมาณ 9,000 บาท/เดือน (Singh et al., 2021) ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน ขาดโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการทำงาน ต้องห่างครอบครัวเป็นเวลานาน (Gao & Li, 2020) มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย (Spira et al., 2019) ที่สำคัญเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยถึงชีวิตได้ พบว่าในช่วง ค.ศ. 2009-2019 ทั่วโลกมีพนักงานพิทักษ์ป่าเสียชีวิตในหน้าที่ 1,038 ราย (Singh et al., 2021) หรือเฉลี่ย 103.8 คน/ปี ในประเทศไทยพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2547-2564 พนักงานพิทักษ์ป่าเสียชีวิตเฉลี่ย 12.28 คน/ปี บาดเจ็บสาหัส 5.89 คน/ปี บาดเจ็บ 9.89 คน/ปี บริบทเหล่านี้เป็นปัจจัยเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า แต่เนื่องจากระบบการบริหารรัฐกิจในหลายประเทศยังคงให้ความสำคัญกับอาชีพพนักงานพิทักษ์ป่าน้อยกว่าวิชาชีพอื่น เช่น ตำรวจ ทหาร สาธารณสุข ฯลฯ การจะยกระดับปัจจัยเร้าภายนอกให้สร้างความพึงพอใจในงานแก่พนักงานพิทักษ์ป่า จึงมีข้อจำกัดมากและเป็นไปได้ยาก

ผู้วิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Work Passion) เป็นปัจจัยเร้าภายในคนที่ส่งผลดีต่อพนักงานหลายด้าน เช่น ทำให้มีความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความอดทนอดกลั้นในงาน (absorption at work) ทำให้มีความผูกพันในงาน (engagement) (Purba & Ananta, 2018) ทำให้มีความสุขและมีความกินดี-อยู่ดีทั้งด้านตัวบุคคลและการงาน (Pollack et al., 2020) ส่งผลต่อการมีเป้าหมายของชีวิต และเกี่ยวเนื่องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีแบบนามธรรม (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2019) ทำให้ไม่ย่อท้อต่องาน (exhaustion) และไม่หมดแรงท้อแท้ในงาน (Nerowski, 2018) เป็นพลังในการสู้งานหนักด้วยความพึงพอใจในงาน (Houlfort et al, 2013) มีความมุ่งมั่นในสายอาชีพ (Commitment to domain) และใฝ่เรียนรู้ (To learn relationship) เป็นพลังที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Pradhan et al, 2017) ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานต่าง ๆ เหล่านี้ ตรงกันกับผลการศึกษาเชิงมนุษยมิติที่พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีปัจจัยเร้าภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ส่งผลให้ตั้งใจทำงาน และบางส่วนประสงค์ให้ลูกหลานสืบทอดอาชีพพิทักษ์ป่า ภูมิใจที่เป็นพนักงานพิทักษ์ป่า ภูมิใจที่ได้ทำงานอนุรักษ์ธรรมชาติ (Kuiper et al, 2020) ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดูแลทรัพยากรอันเป็นฐานการพัฒนาประเทศ (Moreto et al., 2016) มีความสุขกับการได้อยู่กับธรรมชาติ (Moreto et al, 2019) สุขกับการได้ช่วยเหลือผู้คน (Spira

et al., 2019) สุขที่ได้ทำงานกลางแจ้ง สุขกับงานที่มีความอิสระ สุขกับงานที่หลากหลาย สุขที่ได้พบผู้คน (Eliason, 2006) สุขใจกับความสำเร็จในงาน (สายซอ ลิมสกุล, 2560) กระนั้นก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าการศึกษารื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานยังมิได้ถูกนำมาศึกษากับบุคลากรที่เป็นพนักงานพิทักษ์ป่าไทยแต่อย่างไร ดังที่ (Palmer, 2017) ระบุว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานพบศึกษาอยู่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การด้านธุรกิจและการศึกษาเป็นส่วนใหญ่

การศึกษานี้ต้องการอธิบายถึงลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยว่าเป็นอย่างไร และศึกษาว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีคุณลักษณะอะไรบ้าง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นแนวทางเตรียมความพร้อมของคนที่น่าสนใจในอาชีพนี้ และนำไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่เป็นพนักงานพิทักษ์ป่าอยู่แล้ว เพื่อให้เขาเหล่านั้นเป็นผู้มีปัจจัยร่ายภายในตนเองอันจะสร้างเสริมพลังบวกในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่องาน มีความอดทนอดกลั้นในทุกสถานการณ์ มีความผูกพันและมีความสุขกับงาน และพร้อมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่สำคัญคือทำให้มั่นใจได้ถึงการปฏิบัติงานที่มาจากใจ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการผู้มาเยือน และต่อแนวคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสื่อสารกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ การปฏิบัติงานด้วยใจย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง อันจะเป็นพลังให้พื้นที่คุ้มครองของไทยคงความเป็นธรรมชาติ และการเป็นถิ่นอาศัยของทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพ อำนวยคุณประโยชน์หรือบริการนิเวศเป็นทุนธรรมชาติอันเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนนั่นเอง

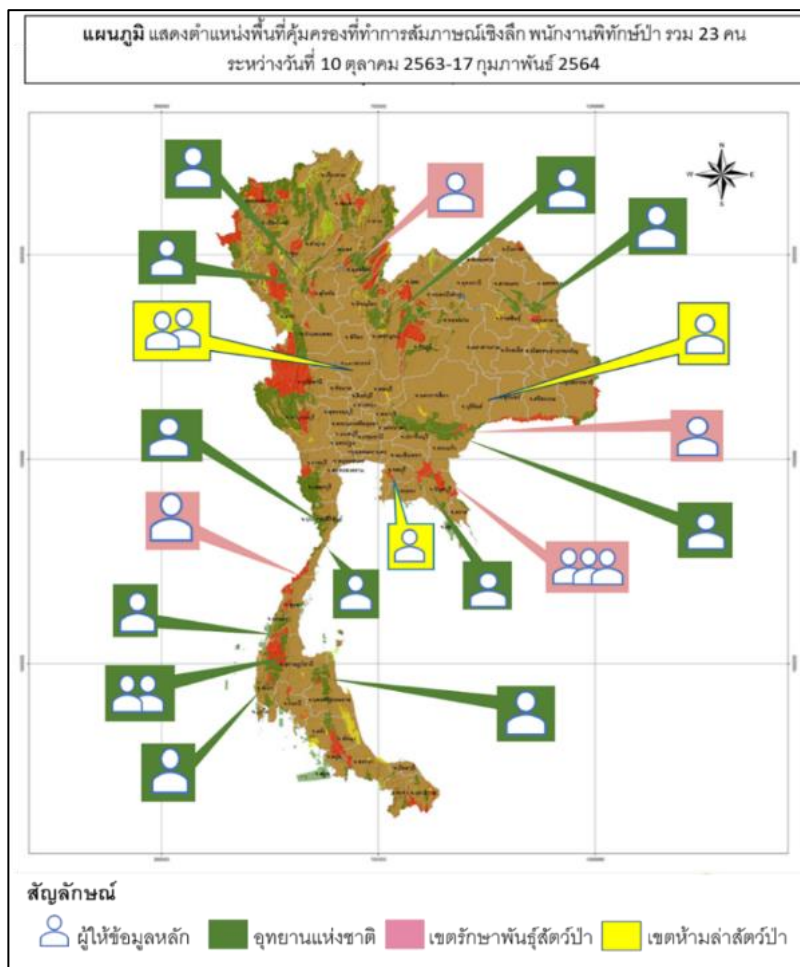
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) จากการสุ่มแบบมีเป้าประสงค์ (purposive sampling) เกณฑ์คัดเลือกคือ เป็นผู้ที่ทำงานในหน้าที่พิทักษ์ป่าไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ที่หัวหน้าพื้นที่คุ้มครองระบุว่า เป็นบุคลากรหลักในการจัดการของพื้นที่นั้น ๆ ผู้วิจัยเดินทางไปทำการสัมภาษณ์แบบพบหน้ากับผู้ให้ข้อมูลหลัก ณ สถานที่ปฏิบัติงานหรือสถานที่ใกล้เคียงที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก จนข้อมูลที่ได้รับมีความอิ่มตัว (Favourate, 2020) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 23 คน เป็นชายทั้งหมด ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติ จำนวน 13 คน เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า จำนวน 6 คน และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า จำนวน 4 คน ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสังเกตท่าทางสีหน้าระหว่างพูดคุย และได้ขอความยินยอมด้วยวาจาจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเสียง จดข้อมูล และถ่ายภาพระหว่างการสัมภาษณ์ พร้อมแจ้งให้ทราบถึง

สิทธิที่จะไม่ตอบคำถาม ถอนตัว หรือระงับการให้สัมภาษณ์ได้ตลอดเวลาหากไม่สบายใจที่จะให้ข้อมูล ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง/คน



ภาพที่ 1 จำนวนและที่ทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก

จากภาพที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศพูดคุยที่เป็นกันเองก่อนเข้าสู่คำถามหลัก และใช้คำถามล้วงลึก (probe question) เพื่อถามลึกถึงความรู้สึกในใจซึ่งเป็นเชิงนามธรรม ผู้วิจัยทำการทวนคำถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องของความหมายที่ต้องการสื่อของผู้ให้ข้อมูล หลังจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ผ่านการตีความโดยผู้วิจัย และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti ในการบันทึกคำกล่าวอ้างอิง (quotations) การกำหนดรหัส (Coding) จัดกลุ่มหมวดหมู่ของรหัส (Code grouping) ให้สะดวกในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ดังปรากฏในผลการวิจัยนี้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยเป็นงานที่มีความเสี่ยงหลายด้านรวมถึงอันตรายถึงชีวิต แต่พนักงานพิทักษ์ป่าไทยรู้สึกว่าการนี้คืองานที่เขารัก และตั้งใจทำงานด้วยความศรัทธาในสำคัญของงาน เขาพร้อมอุทิศตนทำงานโดยไม่ย่อท้อ ไม่รู้สึกน้อยใจ และทำงานด้วยความสุขและภาคภูมิใจ แม้ต้องพบกับอุปสรรคหรือสภาวะที่ต้องปรับตัวบ้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารพื้นที่คุ้มครอง มีปัญหาในครอบครัว หรือมีสุขภาพถดถอย แต่พนักงานพิทักษ์ป่าไทยยังมีความมุ่งมั่นทำงานด้วยความหวังและเชื่อมั่นในบรรยากาศการทำงานร่วมกันของทีมงาน แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนน้อยและมีสวัสดิการแห่งรัฐที่จำกัดและแตกต่างกันตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สถานะ คือ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา แต่ทุกคนมีลักษณะงานไม่ต่างกัน

ผลการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย และคุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย แบ่งออกภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

1.1 ภารกิจหลัก คือ การลาดตระเวน พนักงานพิทักษ์ป่าไทยจะต้องปฏิบัติงานลาดตระเวนอย่างน้อย 14 วัน/เดือน พื้นที่คุ้มครองแต่ละแห่งจะจัดทีมลาดตระเวน ทีมละประมาณ 4 - 5 คน สลับพื้นที่และเวลายกออกปฏิบัติงาน หัวหน้าทีมอาจเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ทำหน้าที่จัดแบ่งงานและความรับผิดชอบให้แก่ลูกทีม ซึ่งอาจเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาที่มีประสบการณ์และความถนัดต่างกัน แต่ละทีมต้องผู้ที่มีความรู้และชำนาญในพื้นที่ ทุกคนต้องมีความรู้และทักษะในการสังเกตตรวจตราปัจจัยสำคัญในการรักษาทรัพยากร เช่น ร่องรอยของผู้ไม่ประสงค์ดี เครื่องหมายที่สัตว์ป่าทำไว้ ตำแหน่งต้นไม้ใหญ่ที่มีนัยสำคัญทางนิเวศวิทยา เสียงนกหายากหรือเสียงไม้ล้ม ฯลฯ ต้องทำการบันทึกพิกัดทางภูมิศาสตร์ของสิ่งที่พบที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ (SMART Patrol) และเนื่องจากการลาดตระเวนส่วนใหญ่ต้องค้างคืนในป่า 3-4 คืน ทีมงานจึงต้องวางแผนเส้นทางและระยะเวลาให้เดินทางไปถึงจุดหมายที่พักแรมในป่าที่มีแหล่งน้ำ มีที่ราบเพียงพอให้นอนได้ และต้องปลอดภัยจากสัตว์ป่าและน้ำป่า ทีมงานต้องจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์เดินป่า อาหาร และเสบียงอาหาร-น้ำให้เพียงพอจนกว่าจะเสร็จสิ้นภารกิจเพื่อกลับเข้าฐานที่ตั้ง หรือกลับไปยังจุดหมายที่แจ้งให้เจ้าหน้าที่อื่นนำยานพาหนะรับกลับหน่วยหรือสำนักงาน ทีมงานต้องจัดแบ่งหน้าที่ในการแบกสัมภาระที่ต้องใช้ร่วมกัน มีการผลัดเปลี่ยนงานในหน้าที่เพื่อฝึกฝนให้ทุกคนมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างถูกต้องและปลอดภัย พร้อมทำงานทดแทนกันได้ในยามฉุกเฉิน เช่น ดูแผนที่ ใช้อาวุธปืน ฯลฯ ต้องมีไหวพริบพร้อมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ทีมงานบาดเจ็บ พายุฝนหนัก น้ำป่า-ดินถล่ม เผชิญหน้ากับสัตว์ป่า พบผู้ทำผิดกฎหมาย

1.2 ภารกิจรอง พนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีภารกิจที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากการลาดตระเวนไม่น้อยกว่า 12 งาน ที่ล้วนต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง ได้แก่ เป็นวิทยากรหรือมีคุณศัพท์พหุวัฒนธรรมชาติตามเส้นทางศึกษาธรรมชาติ เป็นครูถ่ายทอด ความรู้ด้านธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์แก่ค่าย ธรรมชาติศึกษาของคณะนักเรียน สถานศึกษาหรือกลุ่มผู้มาเยือนทั่วไป เป็นพนักงานดับไฟป่า และป้องกันมิให้ไฟป่าลุกลาม เป็นผู้ช่วยนักวิจัยเก็บและให้ข้อมูลพรรณไม้และสัตว์ป่า เป็น นักพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพเพื่อลดการคุกคามกับทรัพยากรพื้นที่คุ้มครอง เป็นนักสืบหาข่าว เกี่ยวกับผู้ไม่ประสงค์ดี เป็นคนจัดสวนและตกแต่งสถานที่ให้หน่วยงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และเป็น ระเบียบ เป็นสารพัดช่างในการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกรวมถึงเครื่องยนต์และรถยนต์ เป็นบริการให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน เป็นหน่วยกักตายนพิษอันตรายก่อนใคร เป็นเจ้าหน้าที่ คุ้มภัย-คุ้มชีพในภัยที่เกิดกับคนและสัตว์ป่า และเป็นตัวแทนพื้นที่คุ้มครองในการสื่อสารกับชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น

2. คุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีความตระหนักรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า พนักงานพิทักษ์ป่าไทยรับทราบ ว่า งานที่ตนทำอยู่มีความสำคัญกับความอยู่รอดของป่าไม้ สัตว์ป่า รวมถึงการเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารทำให้ผู้คนมีน้ำเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ การดำรงอยู่ของพื้นที่คุ้มครองทำให้ ท้องถิ่นนั้น ๆ มีชื่อเสียง และเป็นแหล่งท่องเที่ยวสร้างรายได้และอาชีพให้แก่คนในชุมชน พนักงานพิทักษ์ป่าเข้าใจดีในหน้าที่และพันธกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แม้ว่างานด้านการป้องกันจำเป็นต้องทำการจับกุมหรือตักเตือนคนที่เข้าใจผิดหรือตั้งใจกระทำ ความผิด ที่อาจทำให้ชาวบ้านหรือญาติมิตรของคนทำความผิดไม่พอใจ แต่ด้วยความเข้าใจใน คุณค่าของงานทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ายึดมั่นในแนวทาง และพร้อมเผชิญกับแรงเสียดทาน เหล่านั้น พนักงานพิทักษ์ป่ารับทราบว่าความสมบูรณ์หรือคงตามธรรมชาติในพื้นที่ทำงาน ของเขาดำรงอยู่ได้ เพราะผลงานของหัวหน้า รุ่นพี่ และเพื่อนร่วมงาน ที่ได้ทุ่มเทรักษามาด้วย ความเสี่ยงหรือแลกมาด้วยชีวิต ในบางพื้นที่พนักงานพิทักษ์ป่าคือกลุ่มคนหลักในการลดการ ปะทะกันระหว่างคนและสัตว์ป่า ลดโอกาสการทำร้ายกันและกันอันเป็นการลดความสูญเสียถึง ชีวิตทั้งคนและสัตว์ป่า ดังนั้นความรู้สึกรักในคุณค่าความสำคัญของงานจึงเป็นความภูมิใจที่ฝังลึกใน จิตใจแม้ไม่มีผู้รู้เห็นก็ตาม

2.2 การมีใจรักในอาชีพการงาน พนักงานพิทักษ์ป่ามีความสุขที่ได้ทำงานใน พื้นที่คุ้มครอง ซึ่งมีบรรยากาศแวดล้อมด้วยธรรมชาติ มีความสุขที่ได้เป็นผู้ให้บริการแก่ผู้มาเยือน และชุมชน ไม่เคยเบื่อทำงานเพราะในทุกวันนี้มีโอกาสเจอสิ่งใหม่ ๆ คนใหม่ ๆ ไม่รู้สึกจำเจ ไม่รู้สึก เหนื่อยล้าแม้จะต้องทำงานข้ามวันข้ามคืนในคราวจำเป็น ไม่โยยหาวันลาพักผ่อน และไม่คิด ท้อแท้หรือไม่สู้งาน การสูญเสียเพื่อนร่วมงานหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับทรัพยากรธรรมชาติ

ทำให้เกิดพลังที่จะสู้งานมุ่งเป้าสู่การค้นหาเหตุและผู้กระผิด และมีความภูมิใจที่คนอื่น ๆ รับรู้ว่าเป็นพนักงานพิทักษ์ป่า

2.3 การมีใจรักในหน้าที่ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความรู้สึกเศร้าใจเมื่อทราบข่าวในทางเสียหายที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือบุคลากรร่วมสังกัดระดับกรมอุทยานแห่งชาติฯ มีความพร้อมในการทำหน้าที่ที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และสัตว์ป่าด้วยชีวิต รักที่ได้ทำการป้องกันปราบปรามและทำหน้าที่ด้วยหลักมนุษยธรรม มีความเป็นธรรมกับผู้กระทำผิดกฎหมาย ภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนพื้นที่คุ้มครองเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ และภูมิใจที่ได้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้แก่เยาวชน ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายแก่ชาวบ้านที่อยู่ประชิดป่า

2.4 การมีความภูมิใจในอัตลักษณ์ขององค์กร พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเข้าใจและทราบถึงเป้าหมายในการกิจของการจัดตั้งและบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครอง เพื่อเป็นแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพในถิ่นกำเนิด (in-situ conservation) ด้วยมาตรการบังคับใช้กฎหมายและการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีต่าง ๆ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบลายพรางทุกครั้งที่ออกปฏิบัติงาน ชื่นชมความเสียสละของเพื่อนร่วมอาชีพและของคนรุ่นเก่าที่ฝ่าฟันอันตรายต่าง ๆ เพื่อให้ป่าไม้และสัตว์ป่าคงเป็นสมบัติของประเทศ ความภูมิใจต่าง ๆ บ่มเพาะให้พนักงานพิทักษ์ป่ามีพลังและกำหนดเป้าหมายที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แม้นอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อรักษาชื่อเสียงของพื้นที่คุ้มครองที่ปฏิบัติงานอยู่และหน่วยงานต้นสังกัด

2.5 การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง พนักงานพิทักษ์ป่ารับทราบและสัมผัสได้ถึงความเป็นกันเองจากหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ แนะนำ สอนงาน หรือแสดงความห่วงใยในสารทุกข์สุกดิบทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว เสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ได้รับความไว้วางใจเป็นอย่างดีจากหัวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่หัวหน้ามีความเป็นผู้นำองค์กร รับฟังเหตุฟังผล มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปราม เอาผลลัพธ์ของงานเป็นที่ตั้ง และการแสดงความรับผิดชอบแทนลูกน้องเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือบกพร่อง

2.6 การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานพิทักษ์ป่ารับทราบและสัมผัสได้ในความเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมผจญอันตราย การไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารต่อกันและกัน เชื่อได้ว่าทีมงานจะพร้อมให้ความช่วยเหลือกัน ไม่ทอดทิ้งกันและกัน มีการรับฟังความเห็นอย่างเข้าใจและไว้วางใจผู้ร่วมงานกันอย่างเท่าเทียม ความเข้าใจและรับรู้ว่าการทำงานในป่าหรือในพื้นที่กันดารมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ในทุกขณะกับทุกคน ความมีวินัยเป็นเครื่องบ่งชี้ของการอยู่ร่วมกันได้ของเพื่อนร่วมงาน ความพร้อมที่จะทำงานทดแทนกันทุกครั้งเมื่ออยู่ในภาวะคับขัน ทำให้พนักงานพิทักษ์ป่าตระหนักว่าตนและเพื่อนมีโอกาสที่จะเป็นผู้ให้หรือผู้ได้รับความช่วยเหลือแก่กันและกันในทุกขณะ

2.7 การได้รับและร่วมถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พนักงานพิทักษ์ป่าตระหนักและเล็งเห็นถึงระดับของคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานระเบียบกฎหมาย และมีความผูกพันในพื้นที่คุ้มครองก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน และมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผู้ถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แก่คนรุ่นต่อไป การมีต้นแบบที่ดีในการทำงาน การถ่ายทอดคำแนะนำ การทดลองงานในภาคสนามก่อนบรรจุ และกิจกรรมในวัยเยาว์ ข่าวสารผ่านสื่อมวลชนและสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของการถ่ายทอดทางสังคมที่บ่มเพาะและมีส่วนช่วยคัดกรองคนที่ขึ้นชอบบงานนี้ก่อนเข้าทำงาน

2.8 การมีบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบเปิดรับประสบการณ์ พนักงานพิทักษ์ป่ามักมีจุดเริ่มต้นจากเป็นคนชอบและรักธรรมชาติ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ชอบความอิสระ ไม่ชอบกิจกรรมหรืองานที่จำเจ ไม่ชอบอยู่ในเมืองหรือทำงานที่เคร่งเครียด แออัด รีบเร่ง เป็นคนรับฟังความเห็นคนอื่น และชวนขยายหาโอกาสเพิ่มความรู้ให้ตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีความเข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างกันในค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และข้อจำกัดของสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างงานแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา แต่ได้สะท้อนความเห็นไว้ว่า หากทางราชการสามารถสร้างความมั่นคงในงานและมีเงินก้อนหลังเกษียณ จะทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ามีความพร้อมทุ่มเททำงานได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามพนักงานพิทักษ์ป่าไทยตระหนักว่า การปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวมีข้อจำกัดอยู่มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Spira et al. (2019) ที่พบว่าข้อจำกัดของประเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงให้โครงสร้างพื้นฐานทางการจ้างงานพนักงานพิทักษ์ป่า อันเป็นปัจจัยเร้าภายนอกเหล่านี้มีความซับซ้อนและมีข้อจำกัดในระบบบริหารจัดการภาครัฐอย่างมาก

ในส่วนการศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย พบว่าประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1. การมีความตระหนักรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า ผลลัพธ์จากการลาดตระเวนและการสร้างความเข้าใจกับผู้คนและหน่วยงานในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้ธรรมชาติและสัตว์ป่าในความดูแลของพื้นที่คุ้มครองคงอยู่ได้ พนักงานพิทักษ์ป่าไทยจึงพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลาและใช้หลักคุณธรรมควบคู่กับข้อกฎหมายในการทำงานกับการชาวบ้านที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพร วิรุฬหการุณ และวาสิตา บุญธสาร (2560) ที่พบว่า คุณค่าของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของผู้รับช่วงบริหารธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมของครอบครัว 2. การมีใจรักในอาชีพการงาน พนักงานพิทักษ์ป่ามีฐานเดิมในการเป็นผู้ขึ้นชอบบธรรมชาติ การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ชอบจึงทำให้มีความสุขกับงาน พร้อมแบ่งปันสิ่งที่รู้ให้แก่ผู้มาเยือน แม้ต้องอธิบายเรื่องเดิมซ้ำ ๆ แต่ไม่รู้สึกเบื่อเพราะเปลี่ยนกลุ่มผู้ฟัง และเปลี่ยนสถานการณ์ของแต่ละวัน และชวนขยายหาความรู้ให้ตัวเองเพื่อทำงานได้ดีขึ้น ซึ่ง

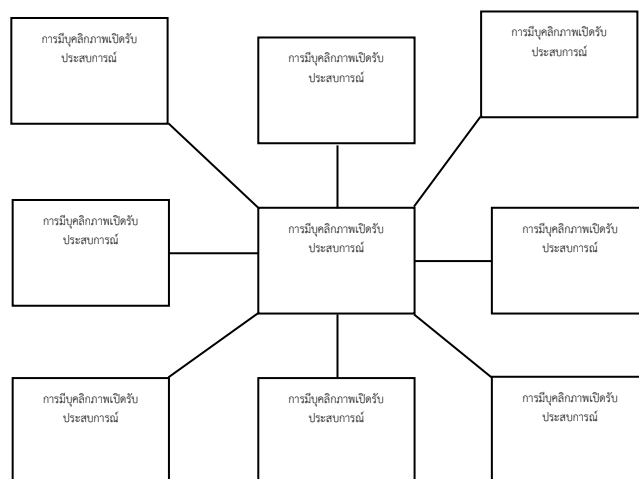
สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2558) ที่พบว่า ความมีใจรักในงาน เป็นปัจจัยให้ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 3. การมีใจรักในหน้าที่ แม้ว่าหน้าที่ของพนักงาน พิทักษ์ป่าจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงถึงในชีวิต แต่ด้วยความรู้สึกรักในหน้าที่จึงทำให้พนักงาน พิทักษ์ป่าไม่ย่อท้อในงาน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Shokunbi et al. (2019) ที่พบว่า ความสุขที่ได้ทำหน้าที่ในการสอนเป็นคุณลักษณะหนึ่งของครูที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 4. การ มีความภูมิใจในอัตลักษณ์ขององค์กร การได้สวมใส่เครื่องแบบชุดลายพรางไม่เพียงบ่งชี้ความมี ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน แต่คือความภูมิใจที่ได้เป็นผู้ปกป้องผืนป่า และการเป็นตัวแทน พื้นที่คุ้มครองเข้าประชุมกับส่วนราชการ การจัดแสดงนิทรรศการและดนตรีเพื่อการอนุรักษ์ ทำให้พนักงานพิทักษ์ป่าได้รับเกียรติจากเพื่อนบ้าน โรงเรียน และหน่วยงานในพื้นที่ ความภาคภูมิใจ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ามุ่งมั่นทุ่มเทในงานแม้ว่าจะเป็นวันหยุด นักชัตลักษ์หรือต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัวในการร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผล การศึกษาของจุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ (2555) ที่พบว่าอัตลักษณ์องค์กรในด้านชื่อเสียง สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 5. การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง บรรยาการการทำงานที่หัวหน้าพื้นที่ให้ความเป็นกันเอง แสดงความห่วงใยเสมือนคนใน ครอบครัว ให้การสนับสนุนเพื่อทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัว และไว้วางใจมอบหมายงานโดยไม่ ลังเล ทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ Deloitte Center for the Edge (2014) ที่พบว่า การมีผู้นำที่ร่วมงานที่ดี ให้คำแนะนำและสามารถจุดประกายความมุ่งมั่นทุ่มเทให้ทีมงานได้ การศึกษาของ Frietag (2017) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำที่แท้จริงมีผลและมีอำนาจทำนายระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Salessi et al., (2017) ที่พบว่าลักษณะของผู้นำองค์กร แบบปรับเปลี่ยน (Transformational leadership) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเสมือนเครือญาติ (Clan organizational culture) มีอำนาจทำนายระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน 6. การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นเพื่อนร่วมงานที่พร้อมเผชิญภัย อันตรายร่วมกัน ไว้วางใจกันได้และพร้อมช่วยเหลือกันในสถานการณ์คับขัน ไม่ปิดบังข้อมูล ข่าวสารต่อกันและกัน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Zigarmi & Conley (2019) ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ เป็นกันเองและวางใจได้ เป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน 7. การได้รับและร่วมถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การฝึกฝนและร่วมเรียนรู้จากทีมงานในการ ปฏิบัติงานภาคสนาม การได้ใช้เวลาทั้งวันและคืนร่วมกันระหว่างเดินและค้างแรมในป่า เป็น ช่วงเวลาที่เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และสร้างความผูกพันในหน้าที่การงานและในพื้นที่ คุ้มครองที่ปฏิบัติงานอยู่ ช่วงเวลาและประสบการณ์เหล่านี้บ่มเพาะถ่ายทอดความมุ่งมั่นทุ่มเทใน งานจากรุ่นสู่รุ่น สอดคล้องกับข้อค้นพบในการศึกษาของกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่พบว่า การ

ถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และ 8. การมีบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบเปิดรับประสบการณ์ พนักงานพิทักษ์ป่าไทยพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่ชอบกิจกรรมหรืองานที่จำเจ ลักษณะของงานที่พร้อมเกิดเหตุการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ทั้งระหว่างลาดตระเวนและระหว่างการพบปะผู้มาเยือนหรือชาวบ้าน เป็นผลให้พนักงานพิทักษ์ป่า ขวนขวายเรียนรู้เพิ่มเติม อันเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผล การศึกษาของพิมพันธ์ โพธิ์ศรี (2556) ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นบุคลิกภาพ ส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานฝ่ายขาย กลุ่มธุรกิจค้าปลีก ด้านแฟชั่นในประเทศไทย และผลการศึกษาของ Leonard, T. (2019) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของครูฝึกสอน และ พนักงานบริษัท ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ลักษณะงานของพนักงานพิทักษ์ป่า ไทย และคุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอาจเกิดขึ้นกับความรู้สึกของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยก่อนก้าวเข้าสู่หรือในช่วงเวลาที่เข้าทำงานแล้ว และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานนี้พบว่าอาจถดถอยลงหรือเพิ่มพูนขึ้นได้ ที่เกิดจากสภาวะการณ์ของตนเอง เช่น ความชอบ สุขภาพ ปัญหาครอบครัว หรือ กำลังใจจากครอบครัว และสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้า นโยบายที่ เปลี่ยน ฯลฯ กระนั้นก็ตามความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน คือ ปัจจัยเร้าภายในที่ทำให้พนักงาน พิทักษ์ป่าไทยดำรงตนในสายงานและปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ แม้ว่าจะเป็งานที่มีรายได้ น้อย ไม่มีโอกาสก้าวหน้า และมีความเสี่ยงจากอันตรายรอบด้าน ทั้งนี้ คุณลักษณะของความ



ภาพที่ 2 คุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีนโยบายที่จะนำคุณลักษณะทั้ง 8 มาใช้เป็นเกณฑ์ตรวจสอบผู้ที่สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ทั้งในการเลือกสรรพนักงานจ้างเหมาในแต่ละพื้นที่ คัดกรอง การสอบบรรจุเป็นพนักงานราชการในระดับสำนักพื้นที่อนุรักษ์ และรวมถึงในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของทั้งสองรูปแบบสัญญาจ้างงาน

2. ภาครัฐควรกำหนดแนวทางบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองให้เสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้ส่งเสริมเกื้อกูลกับ 8 คุณลักษณะดังกล่าว เพื่อตักตวงศักยภาพในตนของพนักงานพิทักษ์ป่าสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลดีผลเสีย ในกรณีปรับเงื่อนไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า จากที่ต้องมีประสบการณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานพิทักษ์ป่ามาก่อนจาก 5 ปี เป็น 3 ปี

2. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมาพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าของไทย ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2564). แผนแม่บทการบริหารจัดการการอนุรักษ์สัตว์ป่า เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 7(2), 87-103.
- จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ. (2559). บทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพร วิรุฬหารุณ และวาสิตา บุญสาธ. (2560). ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานของทนายทศกรกิจรอบครีวขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 57(1), 246-276.

- พิมพ์นารา โพธิ์ศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกด้านแฟชั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานกับคุณภาพการให้บริการ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายซอ ลัมสกุล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพิทักษ์ป่าสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2558). โมเดลสมการโครงสร้างของควมมีใจรักงานของครู: การศึกษาเปรียบเทียบความหลากหลายของช่วงวัย (ดุชนิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Deloitte Center for the Edge. (2014). *Passion at work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development*. Deloitte University Press.
- Eliason, S.L. (2006). Factors influencing job satisfaction among state conservation officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 29(1), 6-18.
- Favourate, Y. S. (2020). Saturation controversy in qualitative research: Complexities and underlying assumption. A literature reviews. *Cogent Social Sciences*, 6(1), 1-17.
- Frietag, B. K. (2017). *Passion for Work: Understanding the Role of Authentic Leadership and the Satisfaction of Basic Psychological Needs on Harmonious and Obsessive Passion*. (Dissertation for Psychology). USA. The Chicago School of Professional Psychology.
- Gao, Y. & Li, V.B. 2020. Evaluation of the status, job satisfaction and occupational stress of Chinese nature reserve staff. *Global Ecology and Conservation Journal*, 29(2), 17-31.
- Houlfort, N. et al. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Kuiper, T. et al. (2020). Ranger perceptions of, and engagement with, monitoring of elephant poaching. *People and Nature*, 3(2), 148-161.

- Leonard, T. (2019). *Using a Case Study Approach to Understand and Early Childhood Pre-service Teachers' Perceptions of Passion for Teaching*. (Dissertation for Curriculum & Instruction) USA. New Mexico State University.
- Moreto D. W. et al. (2016). It's in my blood now: the satisfaction of rangers working in Queen Elizabeth National Park, Uganda. *Oryx*, 50(4), 655-663.
- _____. D. W. et al. (2019). Occupational motivation and intergenerational linkages of rangers in Asia. *Oryx*, 53(3), 450-459.
- Nerowski, T. C. (2018). *Mediation Effects between Person-Environment Fit and Burnout Among Special Education Teachers*. (Dissertation for Philosophy Special Education). California. School of Education, Northcentral University, San Diego.
- Palmer, B. (2017). *Teacher Passion as a Teaching Tool*. (Dissertation for Philosophy on Education in Educational Leadership). East Tennessee State University. USA.
- Pradhan, R. K. et al. (2017). Purpose, Passion, and Performance at the Workplace: Exploring the Nature, Structure, and Relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 222-245.
- Pollack, M. J. et al. (2018). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Purba, S.D., & Ananta, A.N.D. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Journal Manajemen dan Pemasara Jasa*, 11(2), 263-274.
- Salessi, S. et al. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicologicas*, 11(2), 165-178.
- Shokunbi, O. et al. (2019). *The Role of Employee Passion for Works as an Antecedent of Employee Engagement*. Retrieved March 24, 2020, From <https://www.researchgate.net/publication>
- Singh, R. et al. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on rangers and the role of rangers as planetary health service. *PARKS The International Journal of Protected Areas and Conservation*, 27(27), 119-134.

- Spira, C. et al. (2019). Understanding ranger motivation and job satisfaction to improve wildlife protection in Kahuzi - Biega National Park, Eastern Democratic Republic of the Congo. *Oryx* 53(3), 460-468.
- UNDP, SCBD, & UNEP-WCMC. (2021). *Creating a Nature-Positive Future: The contribution of protected areas and other effective area-based conservation measures*. UNDP: New York, NY.
- UNEP-WCMC. (2022). Protected areas map of the world. February 2022. Retrieved February 8, 2022, from www.protectedplanet.net
- Yukhymenko-Lescroast, M.A & Sharma, G. (2019). The Relationship Between Faculty Member's Passion for Work and Well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 863-881.
- Zigarmi, D. & Conley, R. (2019). Producing a Passion Play: Stop obsessing over engagement; instead focus on employee work passion and creating a high-trust culture where workers flourish. *Work force: Business, Strategy and Management*, 46(52), 42-44.

