

ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ที่มีต่อเอกลักษณ์ขององค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล (WWF) ประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
อภิญญา ธีรพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2550

ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ที่มีต่อเอกลักษณ์ขององค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล (WWF) ประเทศไทย

บทคัดย่อ
ของ
อภิญญา วัชรกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อพฤดี ธิพล. (2550). *ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ขององค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล (WWF) ประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ตามตัวแปร เพศ อายุ อาชีพ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา ลักษณะงานในหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกับ WWF อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร จำนวน 121 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยชีวิตสังคม ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย และทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ 4 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำ ชื่อเสียง หลักการ และวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบค่าเอฟ (F – test) ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้

1. ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างดี
2. ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในตัวแปรอายุ และแหล่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่ามีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า และข้าราชการที่ได้รับข้อมูลโดยตรงจาก WWF มีทัศนคติดีกว่า ข้าราชการที่ไม่ได้รับข้อมูลจาก WWF ประเทศไทย โดยตรง
3. เมื่อพิจารณาเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย เป็นรายด้าน พบว่า ในขณะที่มีปัจจัยชีวิตสังคมบางตัว เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำและด้านหลักการ แต่ไม่มีปัจจัยชีวิตสังคมใดเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียงและด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นภาพของ WWF ประเทศไทย ตามการรับรู้ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย

Aprurudee Reepol. (2007). *A Study of the National park, Wildlife and Plant Conservation Department officers' attitude toward the identity of World Wide Fund For Nature (WWF) Thailand*. Master's Project, M.Ed. (Psychology Development). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Niyada Chittcharat

The purposes of this research were : 1) to examine the attitude level of the National Park, Wildlife and Plant Conservation Department's officers towards the identity of World Wide Fund for Nature (WWF) Thailand; 2) to compare their attitudes according to some biosocial variables: sex, age, work aged, division, graduated, job, experience, obstacle information source and knowledge

The target samples were 121 National Park, Wildlife and Plant Conservation Department's officers. Data were collected using the questionnaire about biosocial, knowledge and attitude toward 4 aspects of identity: work, reputation, principle and organizational culture.

The t-test and F-test, were used to analyze the data. The major research findings were:

1. The National Park, Wildlife and Plant Conservation Department's officers had moderate attitude level towards the identity of WWF-Thailand in overall and separate aspects, except in work identity which is rather good.

2. The officers with differential biosocial variables had no differences in their attitudes except those with different age and information source variables. The Younger officers' attitudes towards the identity of WWF-Thailand were better than those of the seniors. The Officers who gained information directly from WWF had more favorable attitudes towards its identity than those who did not get information directly from it.

3. Considering the identity of WWF-Thailand in all aspects, some biosocial variables were found to be related to the attitudes toward the work and principle aspects of identity. But, none of biosocial variables were not related to the attitudes toward the reputation and organizational culture aspects of identity.

The research results reflect the images of WWF-Thailand as perceive by the National Park, Wildlife and Plant Conservation Department's officers which are useful for developing guidelines for their joint conservation work.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น ช่วยชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบเนื้อหา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำฉิม กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ พร้อมกันนี้ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. เรวดี ทองเที่ยง กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

ขอกราบขอบพระคุณอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้อำนวยการสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และผู้อำนวยการสำนักอุทยานแห่งชาติ ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณมารดาและพี่ๆ ทุกคน รวมทั้งเพื่อนทุกคนและทุกกลุ่มที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุน ให้การทำงานครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพี่อโนชา พิชัยศิริ ที่กรุณาให้ข้อมูลและช่วยพิจารณาแบบสอบถาม พี่เต๋า พี่เซน ที่กรุณาช่วยในการเก็บข้อมูล คุณเกรียงศักดิ์ วิทยาอนิวรรต ที่กรุณาช่วยเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณบิดา ที่แม้ว่าวันนี้ท่านจะไม่ได้เห็นความสำเร็จที่ใฝ่รอมานาน แต่ผู้วิจัยไม่ได้ละความพยายามและทำสำเร็จแล้ว

คุณประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษานี้ขอมอบแก่ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างข้าราชการภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน ที่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทยให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

อพฤดี ธีรพล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประชากร.....	7
กลุ่มตัวอย่าง.....	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
นิยามปฏิบัติการ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมุติฐานในการวิจัย.....	12
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
เอกสารเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน.....	13
ความหมายขององค์กรพัฒนาเอกชน.....	13
ประเภทขององค์กรพัฒนาเอกชน.....	15
ลักษณะร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชน.....	17
องค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในประเทศไทย.....	18
องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ.....	19
WWF องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....	21
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	26
ความเป็นมาของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	26
บทบาทและภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช...	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) WWF ประเทศไทยกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	33
ความเกี่ยวพันในเรื่องการประสานงาน.....	33
ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง WWF ประเทศไทยกับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	37
ทัศนคติ.....	39
ความหมาย.....	40
องค์ประกอบของทัศนคติ.....	41
ทฤษฎีการเรียนรู้ทัศนคติ.....	43
คุณลักษณะของทัศนคติ.....	45
หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ.....	46
การรับทัศนคติ.....	47
การวัดทัศนคติ.....	48
ทัศนคติของข้าราชการกับปัจจัยทางชีวสังคม.....	50
ทัศนคติต่อองค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมุติฐาน.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
การอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	91
การอภิปรายผลเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	97
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	123

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนข้อคำถามที่วัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย.....	62
2	จำนวนข้อคำถามที่วัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย.....	65
3	จำนวน และร้อยละของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตาม ปัจจัยทางชีวสังคม.....	69
4	ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย.....	71
5	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร เพศ.....	72
6	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร อายุ.....	73
7	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุต่างกัน	74
8	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุต่างกัน	74
9	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านหลักการ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุต่างกัน	75
10	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร อายุราชการ.....	75
11	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุราชการต่างกัน	77
12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร สังกัด.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา.....	78
14	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร ลักษณะงาน.....	79
15	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย.....	80
16	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย.....	81
17	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย.....	82
18	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน.....	83
19	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน.....	84
20	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย.....	85
21	เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน.....	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ก จำนวน ความถี่และร้อยละของแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ที่ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ได้รับ.....	116
ข จำนวน ความถี่และร้อยละของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ.....	117
ค ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ ของ WWF ประเทศไทย เป็นรายชื่อ.....	119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	28
2 แสดงรูปโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทัศนคติ.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสังคมไทยได้มีกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนมานานแล้ว โดยกลุ่มแรกๆ เป็นกลุ่มศาสนา ทั้งในส่วนของพุทธศาสนาและคริสต์ศาสนาที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ผู้ตกยากและเสียเปรียบ (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่นๆ. 2543: 18) นอกจากนี้ในสมัยโบราณเมื่อประเทศตะวันตกเข้ามาติดต่อกับประเทศไทย ก็ได้นำเอาความรู้และลัทธิความเชื่อต่างๆ เข้ามาเผยแพร่ด้วย งานอาสาสมัครในยุคนั้นทำโดยกลุ่มมิชชันนารีที่ช่วยเหลือด้านการศึกษาและการแพทย์เป็นส่วนใหญ่ รวมไปถึงกลุ่มสมาคมจีน หรือ กลุ่มฮังยี่ ในสมัยรัชกาลที่ 3 ซึ่งมีอิทธิพลมาก กิจกรรมของสมาคมคนจีนทั้งที่เป็นฮังยี่และที่ไม่ใช่ ก็อาจมองได้ว่าเป็นองค์กรการกุศลเพราะสมาคมดังกล่าวให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองคนจีน จนต่อมามีการก่อตั้งเป็นสมาคมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น สมาคมแซ่ หรือสมาคมภาษาต่างๆ ในปี พ.ศ.2433 สถาบันกษัตริย์และเชื้อพระวงศ์ ได้ริเริ่มองค์กรพัฒนาเอกชนอย่างเป็นทางการครั้งแรกในประเทศไทย ได้แก่ “สภาอุณาโลมแดง” โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี (พระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี) ปัจจุบันคือสภาภากาชาดไทย เช่นเดียวกับพระวิมาดาเธอกรมพระสุทธาสินีนาฏ ได้ทรงบริจาคทรัพย์ส่วนพระองค์ทรงสร้างสถานสงเคราะห์เด็กกำพร้าอนาถาขึ้น ในปี พ.ศ. 2447 รัชกาลที่ 5 ทรงร่วมกับข้าราชการบริพารก่อตั้งสยามสมาคมในพระราชนิอุปถัมภ์ เพื่อจัดทำห้องสมุดและพิมพ์หนังสือเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน (เบญจมาศ ศิริภัทร; และสุรพล มุละดา. 2545: 14-15)

จวบจนในยุคแห่งการรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาในประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งองค์การสหประชาชาติ หรือ UN เรียกว่าเป็น ทศวรรษแห่งการพัฒนา กระแสในช่วงนั้นทำให้เกิดองค์กรพัฒนาเอกชนขึ้นอีกมากมายในประเทศไทย เช่นในปี พ.ศ.2486 ท่านผู้หญิงละเอียด พิบูลสงคราม ได้ก่อตั้งสโมสรวัฒนธรรมหญิงขึ้น เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างสมาชิกตลอดจนการทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ ในปี พ.ศ.2499 มีการก่อตั้ง “สภาสตรีแห่งชาติ ในพระราชนิอุปถัมภ์” ในปี พ.ศ.2500 มีองค์กรต่างประเทศมาจัดตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยคือ The World Association of Girl Guildes Girl Scouts ได้ก่อตั้ง “สมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์” และ ปี พ.ศ.2501 ตั้ง “สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์” ซึ่งงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในช่วงนี้เน้นการให้ความรู้และการสงเคราะห์แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ขาดแคลน และผู้ที่ประสบปัญหาขั้นพื้นฐาน (เบญจมาศ ศิริภัทร; และสุรพล มุละดา. 2545: 15; อนุสรณ์ ไชยพาน. 2546: (13)-(14))

ในช่วงเวลาต่อมา แนวความคิดการพัฒนาที่เน้นการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถตอบสนองการแก้ปัญหาสังคมที่พัฒนาขึ้น ดังนั้นแนวทางขององค์กรพัฒนาเอกชนจึงค่อยๆ เริ่มเปลี่ยนแปลงโดยมีการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนไปพร้อมๆ กับมุ่งแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ โดยในปี พ.ศ. 2510 นักวิชาการกลุ่มหนึ่งนำโดย ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้เริ่มโครงการบูรณะชนบท โครงการบัณฑิตอาสา โครงการพัฒนาลุ่มน้ำแม่กลอง และได้ก่อตั้งมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ขึ้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2510 โดยมีคำขวัญว่า “ไปสู่อุบัติด้วย ช่วยคิด จิตประสาน” ซึ่งหมายถึงการไปหาชาวบ้านในชนบท อยู่กับชาวบ้าน ร่วมคิดและประสานให้เกิดโครงการพัฒนาในหมู่บ้านนั้นๆ ทำให้นักวิชาการและนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เข้าร่วมในโครงการมีโอกาสศึกษาเรียนรู้ชุมชนชนบทไทย และสังสมประสบการณ์ในการทำงานกับชุมชน เสมือนเป็นโรงเรียนแห่งแรกของนักพัฒนาในองค์กรพัฒนาเอกชน และก่อให้เกิดนักคิดนักเขียนขึ้นหลายคน อาทิ ดร.นิธิ เอียวศรีวงศ์ สุชาติ สวัสดิ์ศรี ฯลฯ และยังมีงานวิจัยด้านการพัฒนาชนบทเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ อีกด้วย อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของงานพัฒนาในช่วงเวลาต่อมา ตราบจนถึง “ยุคประชาธิปไตยเบ่งบาน” ระหว่างปี พ.ศ.2516-2519 ประชาชนกลุ่มต่างๆ เกิดการตื่นตัวต่อปัญหาที่ดำรงอยู่ในสังคมหลากหลายด้านมากขึ้นกว่าเดิม งานขององค์กรพัฒนาเอกชนในช่วงนี้เริ่มมีความหลากหลายมากขึ้น กอปรกับในช่วงนี้ประเทศไทยได้รับภาวะเป็นประเทศเจ้าบ้านเพื่อให้ที่อยู่อาศัยแก่ผู้อพยพจากสงครามอินโดจีนจำนวน 13 ค่ายอพยพตามชายแดนของประเทศ ทำให้มีองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศเข้ามาให้การช่วยเหลือมากมาย เช่น องค์กรคาทอลิกสงเคราะห์ (CRS) จากประเทศอเมริกา องค์กร JVC จากประเทศญี่ปุ่น ฯลฯ และในปี พ.ศ.2517 มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ก็ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อกิจกรรมเดียวกัน (เบญจมาศ ศิริภัทร; และสุพล มุละดา. 2545: 18-20)

ต่อมาในยุคที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้นการพัฒนาประเทศจนทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากมาย ทั้งการตัดถนนผ่านในพื้นที่เขตป่า การรุกกล้าพื้นที่และเบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้ในการดำรงชีวิตของชาวบ้าน การสร้างเขื่อน การใช้พลังงาน ตลอดจนการสร้างโรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยมลพิษออกมาจนเป็นเหตุให้เกิดการทำลายระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเกิดความเสื่อมโทรม และส่งผลไปสู่ระบบนิเวศอื่นๆ จนสุดท้ายเกิดเป็นผลอันตรายร้ายแรงสู่มนุษย์ในที่สุด ในยุคนี้จึงเริ่มมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหลักขึ้น เช่น มูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทย สมาคมสร้างสรรค์ไทย นอกจากนี้ ประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ถูกให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องไปจนถึงในเวทีระดับโลก โดยเฉพาะการประชุมสิ่งแวดล้อมโลก (Earth Summit) ในปี พ.ศ. 2535 จนต่อมาภายหลังในประเทศไทยเอง องค์กรพัฒนาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของรัฐ โดยมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติฉบับที่ 8 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 (กำหนด
 สรุปล้าง. 2545: 57)

องค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล หรือ World Wide Fund for Nature (WWF) เป็นอีกองค์กร
 พัฒนาเอกชนระหว่างประเทศองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 และสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มเข้ามาในประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2519 ในรูปของการให้ความช่วยเหลือด้าน
 เงินทุนสนับสนุนและการจัดการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งของภาครัฐ
 อันได้แก่ กรมป่าไม้ และองค์กรพัฒนาเอกชนของไทย อันได้แก่ มูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืช
 แห่งประเทศไทย ภายหลัง WWF ได้จัดตั้งสำนักงานประจำประเทศไทยขึ้นอย่างเป็นทางการใน ปี พ.ศ.
 2538 และดำเนินโครงการอันเกี่ยวเนื่องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งการ
 ศึกษาวิจัย การฝึกอบรมศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงการให้ความรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อม
 ศึกษาไว้หลายโครงการ (กองทุนสัตว์ป่าโลก สำนักงานประเทศไทย. 2548ก: ออนไลน์)

ในส่วนเอกลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งหมายรวมถึง ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ หลักการ
 และประเพณีปฏิบัติต่างๆ ประจำองค์กร ที่ส่งผลให้องค์กรพัฒนาเอกชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน
 ไป ทั้งในเรื่องเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง เอกลักษณ์ด้านหลักการ และเอกลักษณ์
 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ธงชัย สภานุชาติ. 2542: 13) อาจกล่าวได้ว่า WWF ประเทศไทย มีเอกลักษณ์
 ประจำองค์กรในส่วนของงานที่ทำคือ เป็นองค์กรที่เน้นการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร
 ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ในส่วนของชื่อเสียงคือ เป็นองค์กรที่ได้ชื่อว่ามีเงินทุนสนับสนุนอย่าง
 มากจากเครือข่ายต่างประเทศ เป็นองค์กรที่มีความสามารถอย่างหลากหลายแนวทางในการอนุรักษ์
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ขณะเดียวกันก็มีชื่อเสียงว่าเป็นองค์กรที่มักทำงานข้ามหน้า
 ข้ามตาสายการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนด้วยกันเอง (อโนชา
 พิษยศิริ. 2548: สัมภาษณ์) ในส่วนของหลักการดำเนินงานคือ เป็นองค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกันของ
 ชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง
 ยั่งยืน ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรคือ เป็นองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายระดับประเทศ
 เช่น ตั๋วบทกฎหมาย มากกว่าการออกมารณรงค์ด้วยวิธีการรุนแรง (เจียรเอก ถิรวงศ์พัฒนา. 2547:
 สัมภาษณ์)

การดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย หลากหลายโครงการที่รณรงค์ขึ้นมานั้นต้องมีการ
 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอยู่บ่อยครั้ง ยกตัวอย่างเช่น โครงการคืนช้างสู่
 ธรรมชาติ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่ WWF ประเทศไทยร่วมมือกับสำนักพระราชวัง กรมป่าไม้ ศูนย์
 อนุรักษ์ช้างไทย และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นอกจากนี้ยังมีในส่วนของโครงการศึกษาวิจัยระบบ
 นิเวศซึ่งต้องเข้าไปดำเนินงานวิจัยศึกษาชนิดพันธุ์สัตว์และพืชในพื้นที่เขตอุทยานแห่งชาติและพื้นที่เขต

รักษาพันธุ์สัตว์ป่าอยู่บ่อยครั้ง หรือแม้แต่โครงการที่เน้นการเสริมศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าตามเขตอุทยานแห่งชาติต่างๆ

ตลอดเวลาที่ผ่านมา WWF ประเทศไทย ได้ติดต่อประสานงานกับกรมป่าไม้ในการขอเข้าดำเนินโครงการต่างๆ มาโดยตลอด เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ต้องติดตามดูแลองค์การพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยตรง ตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 แม้ต่อมา กรมป่าไม้ จะถูกแยกเป็น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดอยู่ในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ตามพระราชกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ความร่วมมือระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติฯ และ WWF ประเทศไทยก็ยังคงดำเนินต่อมา

แต่อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลา 30 ปี ของการร่วมงานกันระหว่าง WWF ประเทศไทย กับ กรมป่าไม้ที่ต่อเนื่องมาจนเป็นกรมอุทยานแห่งชาติฯ บ่อยครั้งที่ประสบกับปัญหาจนทำให้เกิดเป็นความล่าช้าของการดำเนินการ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยเคยได้เข้าร่วมดำเนินการในช่วงระยะเวลาหนึ่งประกอบกับการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทยในเบื้องต้นพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมีทั้งในรูปแบบของการส่งอนุมัติเอกสารที่ล่าช้า หรือการตีกลับเอกสารให้ต้องเริ่มต้นดำเนินการใหม่อยู่บ่อยครั้ง จนไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ นิธิ ดีสุดจิต (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่น ๆ. 2543: 74) ได้กล่าวถึงการประสานงานกับข้าราชการและหน่วยงานราชการประจำว่า เป้าหมายสำคัญในระยะแรกคือ ต้องการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างงานขององค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและหนุนเสริมการดำเนินงานตามศักยภาพของแต่ละส่วนอย่างสอดคล้อง แต่ดูเหมือนว่าการประสานงานราชการจนถึงปัจจุบันเป็นได้แค่การเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างกันเท่านั้น ยังไม่สามารถหนุนเสริมกันในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหได้อย่างแท้จริง ซึ่งปัญหาเกิดจากนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย และระบบราชการยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก อาทิระเบียบปฏิบัติขั้นตอนและวิธีการในเรื่องต่างๆ ที่เคร่งครัด ช่วงเวลาตายตัว ความไม่แน่นอนทางการเมือง ทำให้การร่วมงานกันไม่ต่อเนื่องและไม่อาจพัฒนาในเชิงคุณภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกำพล สุระสังข์ (2545) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากฎระเบียบและขั้นตอนของทางราชการยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชนเป็นอย่างมากเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม หากเป็นเรื่องของระเบียบวิธีขั้นตอนการดำเนินงานของราชการเพียงอย่างเดียว อาจไม่ใช่อุปสรรคที่มากมายนัก เพราะอย่างน้อยการอดทนรอคอยกับขั้นตอนการดำเนินงานทางราชการก็เป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ แต่บ่อยครั้งที่ปัญหาอันเกิดจากการประสานงานที่เป็นไปอย่างล่าช้ามักมาพร้อมกับข่าวในแง่ลบเกี่ยวกับองค์การพัฒนาเอกชนในหมู่ของข้าราชการ

กรมอุทยานแห่งชาติ หรือข่าวที่ว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเพราะข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน (อินชา พิชัยศิริ. 2548: สัมภาษณ์) ทำให้เกิดเป็นข้อสงสัยตามมาว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ WWF ประเทศไทยจริงหรือไม่

โดยมีงานวิจัยของ สมชาย บริสุทธิ์ (2543) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ไม่อยู่ในทิศทางที่เป็นบวกต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาถึงทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของข้าราชการที่ประจำอยู่ส่วนกลาง ซึ่งโดยมากมักมีตำแหน่งในระดับสูง มีอำนาจในการตัดสินใจที่จะอนุมัติโครงการหรือไม่ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับที่ ปกครอง สุนทรสุทธิ (2528: 85) กล่าวว่า ข้าราชการมีการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านต่อเนื่องกัน ข้าราชการจึงมีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นจำนวนมาก และข้าราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ก็จะนำข้อมูลเข้ากระบวนการและนำเสนอข้อมูลในรัฐมนตรีตัดสินใจกำหนดนโยบาย ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการจึงสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายได้ ดังนั้นทิศทางทัศนคติของข้าราชการส่วนกลางจึงยิ่งส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรพัฒนาเอกชน และนอกจากนี้ หากข้าราชการมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนแล้ว ก็มีแนวโน้มที่ความรู้สึกนี้จะมีการถ่ายทอดไปสู่กลุ่มข้าราชการโดยรวม เนื่องจากกลุ่มของข้าราชการเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ (formal group) มีกฎหมายรองรับรูปแบบของแต่ละกลุ่ม มีการกำหนดกิจกรรม การเกี่ยวข้องกันของสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มที่เป็นทางการแบบนี้จะมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่แน่นอน คือจะประกอบไปด้วยผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สมาชิกของกลุ่มอาจเปลี่ยนแปลงได้แต่ความสัมพันธ์ของรูปแบบมักจะไม่เปลี่ยน เมื่อมีการพัฒนากลุ่มขึ้นมา บรรดาสมาชิกของกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมือนๆ กัน (ปกครอง สุนทรสุทธิ 2528: 12-13) ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า ทิศทางและระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ประจำอยู่ส่วนกลางจะมีต่อ WWF ประเทศไทย อย่างไร

จากการวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ให้แก่ทั้งข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และ WWF ประเทศไทย โดยกรมอุทยานแห่งชาติ จะสามารถทราบถึงเนื้อหาทิศทาง รวมถึงระดับทัศนคติของข้าราชการในสังกัดเพื่อนำมาประเมินหาแนวทางในการปฏิบัติหรือการฝึกอบรมเพื่อช่วยเสริมสร้างทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อ WWF ประเทศไทย และรวมไปถึงองค์กรพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ ที่กรมอุทยานแห่งชาติ ต้องดำเนินงานร่วมด้วย ให้ไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อกรมอุทยานแห่งชาติ มากขึ้นกว่าเดิม ในส่วนของ WWF ประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติตนขององค์กร รวมไปถึงแนวทางการประชาสัมพันธ์องค์กร

เพื่อให้การติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติฯ กับ WWF ประเทศไทย สามารถดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทยได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ตามตัวแปร เพศ อายุ อาวุธราชการ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา ลักษณะงานในหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย ประสบการณ์เกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงระดับและทิศทางทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ว่ามีทัศนคติไปในทิศทางเชิงบวกหรือเชิงลบ รวมทั้งอยู่ในระดับไหน เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ อาวุธราชการ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา ลักษณะงานในหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ซึ่งข้อมูลจากผลงานวิจัยที่ได้เปรียบเสมือนเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงข้อดี และข้อเสียของ WWF ประเทศไทย ในสายตาของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ โดยส่วนใดที่อยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็ควรคงรักษาไว้รวมถึงเสริมเพิ่มให้มีความดียิ่งๆ ขึ้นไป ในส่วนใดที่อยู่ในระดับที่ไม่ดีก็ควรได้รับการปรับปรุงอย่างรวดเร็วที่สุด โดย WWF ประเทศไทย สามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลเพื่อประยุกต์ใช้ในการวางแผนทางในการปรับปรุงเอกลักษณ์ขององค์กร การวางกลยุทธ์ประชาสัมพันธ์องค์กร เพิ่มในส่วนที่ดีและปรับปรุงในส่วนที่เสีย นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานกับข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ เพื่อให้การเสนอโครงการต่างๆ ขององค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เช่นเดียวกับ WWF ประเทศไทย ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้ก็เปรียบเสมือนเป็นกระจกสะท้อนถึงทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้ามาติดต่อประสานการดำเนินการกับหน่วยงาน ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบใน WWF ประเทศไทย ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ว่าจะทำให้งานนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือต้อง

ดำเนินงานไปอย่างล่าช้า ขาดหลัก แต่เพื่อเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง WWF ประเทศไทย และกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่ต่างก็ต้องการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานทัศนคติที่ดีในการร่วมประสานให้ความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้ สามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการประยุกต์ใช้เพื่อวางแผนทางหรือกลยุทธ์ในการฝึกอบรมเพื่อปรับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย และรวมไปถึงองค์กรพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้ามาติดต่oprสานงานกับกรมอุทยานแห่งชาติฯ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ สมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังสามารถเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษาทัศนคติของข้าราชการในสังกัดหน่วยงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน หรือในสายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า จำนวน 94 คน และข้าราชการประจำสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 91 คน ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2549 รวมทั้งสิ้น 185 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และข้าราชการประจำสำนักอุทยานแห่งชาติ ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) จำนวน 126 คน ที่ค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จากค่าตามตารางขนาดประชากรของ เทโรยามาเน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยทางชีวสังคม

1.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

1.1.2 อายุ

- 1) 21 – 30 ปี
- 2) 31 – 40 ปี
- 3) 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 อายุราชการ

- 1) 1 – 10 ปี
- 2) 11 – 20 ปี
- 3) 21 ปีขึ้นไป

1.1.4 หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า
- 2) สำนักอุทยานแห่งชาติ

1.1.5 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

1.1.6 ลักษณะงานในหน้าที่

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานจัดการและพัฒนาพื้นที่
- 3) งานศึกษาและงานวิจัย
- 4) งานส่งเสริม เผยแพร่และนันทนาการ

1.1.7 ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย

- 1) มีประสบการณ์
- 2) ไม่มีประสบการณ์

1.1.8 อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย

- 1) มาก
- 2) น้อย
- 3) ไม่มีประสบการณ์

1.1.9 แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

- 1) จาก WWF ประเทศไทย
- 2) จาก สื่อภายนอก
- 3) จากสื่อภายนอกและ WWF ประเทศไทย

1.2 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

- 1) มาก
- 2) ปานกลาง
- 3) น้อย

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช** หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งข้าราชการประจำส่วนกลางที่สังกัดสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. **WWF ประเทศไทย** หมายถึง World Wide Fund for Nature (WWF) หรือ องค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้ามาตั้งสำนักงานสาขาในประเทศไทย เพื่อดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยผ่านโครงการกิจกรรมรูปแบบต่างๆ

3. **เอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย** หมายถึง คุณลักษณะของ WWF ประเทศไทย ที่หลอมรวมมาจากค่านิยม ความเชื่อ ทักษะ วัฒนธรรม หรือรูปแบบในการพัฒนาองค์กรของ WWF ประเทศไทย แบ่งเป็น 4 ด้านคือ เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง เอกลักษณ์ด้านหลักการ และเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.1 **เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ** หมายถึง การดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ที่เน้นการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก

3.2 **เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง** หมายถึง ภาพรวมที่บุคคลภายนอกมองไปยังการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย เช่น พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งในด้านบวกและลบ

3.3 **เอกลักษณ์ด้านหลักการ** หมายถึง หลักการหรือปรัชญาการดำเนินงานที่ WWF ประเทศไทย ยึดถือปฏิบัติ

3.4 **เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ซึ่งจะออกมาในรูปของ พิธีกรรม ประเพณี รูปแบบการบริหาร ภาษาที่ใช้ในกลุ่ม การจัดสำนักงาน การแต่งกาย เป็นต้น

นิยามปฏิบัติการ

1. **ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ และทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ใน 4 ด้านคือ ด้านงานที่ทำ ด้านชื่อเสียง ด้านหลักการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามวัดทัศนคติ rating scale ลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ให้คะแนนตั้งแต่ 5 ถึง 1 คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมากที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าถือว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติดีมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า ซึ่งในเครื่องมือวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ จะแบ่งคะแนนทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย ออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 1.1 ทัศนคติ ในระดับดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00
- 1.2 ทัศนคติ ในระดับค่อนข้างดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.5
- 1.3 ทัศนคติ ในระดับปานกลาง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.5
- 1.4 ทัศนคติ ในระดับไม่ค่อยดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.5
- 1.5 ทัศนคติ ในระดับไม่ดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.5

2. **ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย** หมายถึง โอกาสของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย ทุกรูปแบบ ทั้งในเรื่องของการติดต่อประสานงาน การเข้าร่วมอบรม ร่วมศึกษาวิจัย การดำเนินเรื่องเอกสารอนุมัติโครงการให้กับ WWF ประเทศไทย โดยให้แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

- 2.1 มีประสบการณ์
- 2.2 ไม่มีประสบการณ์

3. **อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย** หมายถึง อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันกับ WWF ประเทศไทย ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 3.1 มีพอควร (ประมาณ 50% ขึ้นไป)
- 3.2 ไม่ค่อยมี (ประมาณ 10% - 50%)
- 3.3 ไม่มีเลย

4. **ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย** หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเรื่องของความเป็นมา ภารกิจหลัก แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย สามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย เป็นแบบทดสอบปรนัยแบบ ถูก-ผิด (true – false) จำนวน 36 ข้อที่

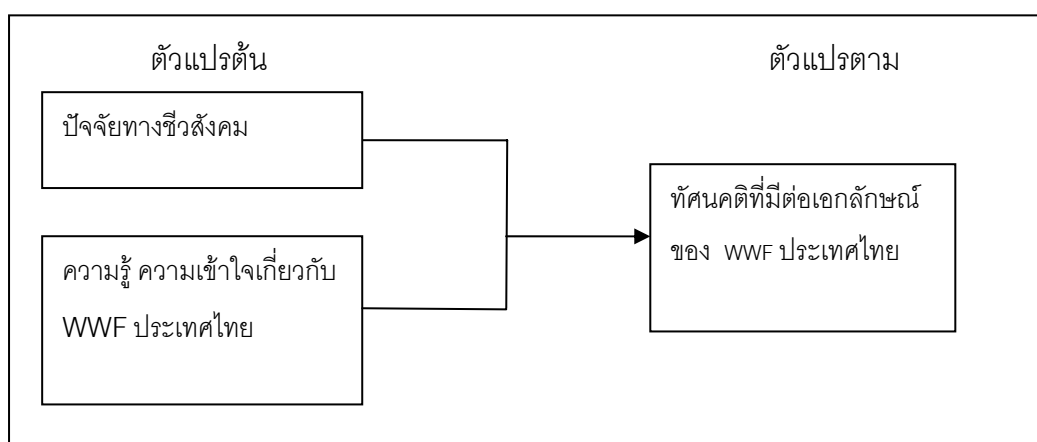
ผู้วิจัยสร้างเอง แบบทดสอบนี้มีคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งคะแนนความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย ไว้ 3 ระดับคือ

4.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มาก หมายถึง คะแนนที่สูงกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 67

4.2 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ปานกลาง หมายถึง คะแนนที่อยู่ระหว่างตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 33 - 67

4.3 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย หมายถึง คะแนนที่ต่ำกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 33

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า
3. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุราชการน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า
4. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน
6. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีลักษณะงานในหน้าที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน
7. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประสบการณ์
8. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย น้อยกว่า มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า
9. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่ได้รับข้อมูลโดยตรงจาก WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับข้อมูลจาก WWF ประเทศไทย โดยตรง
10. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีกว่าข้าราชการที่ความรู้ ความเข้าใจ น้อยกว่า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. องค์การพัฒนาเอกชน
2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. WWF ประเทศไทย กับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
4. ทศนคติ
5. ทศนคติของข้าราชการกับปัจจัยทางชีวิสังคม
6. ทศนคติต่อองค์การพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. องค์การพัฒนาเอกชน

องค์การพัฒนาเอกชน มีชื่อเรียกตัวเองแตกต่างกันออกไปมากมายในแต่ละประเทศ (เบญจมาศ ศิริภัทรและสุรพล มุละดา. 2545: 4) เช่น

ฝรั่งเศส ใช้คำว่า Social Economy Association และคำว่า Third Sector

อังกฤษ ใช้คำว่า Private Voluntary Association

เยอรมนี ใช้คำว่า Public Service Sector, Non-profit Organization

สหรัฐอเมริกา ใช้คำว่า Non-profit Organization และ Non-profit Sector

ยังไม่รวมถึงการเรียกโดยรวมในชื่ออื่นๆ เช่น องค์การอาสาสมัครเอกชน (Private Voluntary Organization) องค์การพัฒนาเอกชน (Private Development Agency) องค์การประชาคม (Civil Society Organization) ฯลฯ ปัจจุบัน กลุ่มองค์กรในลักษณะนี้เป็นที่รู้จักกันดีในนามของ องค์การเอกชน หรือ Non-government Organization (NGO)

1.1 ความหมายขององค์การพัฒนาเอกชน

คำว่า องค์การพัฒนาเอกชน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไปมากมาย เช่น

ธงชัย สภานุชาติ (2542: 12) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรของภาครัฐ

ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ (2543: 18) กล่าวว่า องค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) คือ องค์กรที่ไม่ใช่ภาคราชการ และไม่ใช่งานธุรกิจที่แสวงหากำไร ก่อตั้งขึ้นและดำเนินการโดยกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในอันที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสและประชาชนผู้ทุกข์ยาก อันเกิดจากผลกระทบของการพัฒนา

เบญจมาศ ศิริภัทรและสุรพล มุละดา (2545: 4) กล่าวว่า องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-government Organization - NGOs) เป็นอาสาสมัคร เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรเข้ามาช่วยเหลือในงาน/กิจกรรมที่ภาครัฐและธุรกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองหรือช่วยแก้ไขปัญหาให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้ หรือบางเรื่องบางกิจกรรมอาจเป็นเรื่องที่องค์กรพัฒนาเอกชน มีความเห็นขัดแย้งในแนวนโยบายของภาครัฐ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ของภาคธุรกิจได้

พรเพ็ญ วิจักขณ์ประเสริฐ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543: 1) กล่าวว่า องค์กรพัฒนาเอกชน (อพช.) เกิดจากการรวมตัวกันของคนที่มีสนใจในเรื่องเดียวกัน และมีความตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองว่าเป็นคนหนึ่งในสังคม ซึ่งควรจะมีส่วนช่วยให้คนที่มีโอกาสน้อยกว่าตนเองได้มีโอกาสมากขึ้น เป็นองค์กรที่ดำเนินโดยอิสระ มีกิจกรรมต่อเนื่องและไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือคำกำไร จดทะเบียนหรือไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก็ได้ และในกรณีที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล จะต้องมีการจัดองค์กรเป็นคณะบุคคลขึ้นมาดูแลรับผิดชอบในการดำเนินกิจการซึ่งค่อนข้างมีแบบแผน

สมชาย บริสุทธิ์ (2543: 14) กล่าวว่า องค์กรเอกชน คือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม เป็นสถาบันนอกระบบราชการ รวมตัวกันขึ้นตามความสนใจเพื่อดำเนินบทบาทในเชิงช่วยเหลือ หรือขจัดปัดเป่าปัญหาในสังคม รวมทั้งการพัฒนาสังคม โดยมิได้แสวงหากำไร ซึ่งกิจกรรมสำคัญมักจะเป็นไปในเชิงปกป้องสภาพการดำรงชีพของชุมชน ซึ่งได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐ หรือสร้างความร่วมมือให้องค์กรเข้มแข็งสามารถสร้างพลังกดดันต่อการตัดสินใจของรัฐบาลได้

กำพล สุระสังข์ (2545: 40) กล่าวว่า องค์กรพัฒนาเอกชน เป็นองค์กรประเภทอาสาสมัคร เป็นองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐหรือรัฐจัดตั้งขึ้น แต่เป็นการรวมตัวของเอกชนที่จัดตั้งขึ้นด้วยตนเอง โดยมีสมาชิกที่รวมตัวกันภายใต้พื้นฐานหรืออุดมการณ์บางอย่างร่วมกัน (common ideology) โดยเงื่อนไขของการรวมกลุ่มไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง กลุ่มนี้มักเป็นกลุ่มที่เกิดด้วยเป้าหมาย ความคิดร่วมหรืออุดมการณ์เป็นหลัก

โดยสรุป องค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO (Non Government Organization) คือหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาและฟื้นฟูสภาพสังคมให้ดีขึ้นตามหลักการที่หน่วยงานตั้งเอาไว้ โดยพยายามเข้าไปช่วยเหลือและสนับสนุนสังคมในส่วนที่ภาครัฐยื่นมือเข้าไปไม่ถึง รวมทั้งตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและนายทุนในโครงการต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชน ทั้งนี้กิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นภายใต้การทำงานขององค์กรพัฒนาเอกชนจะกระทำโดยไม่หวังผลกำไร

1.2 ประเภทขององค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชน มีการแบ่งประเภทและรูปแบบการทำงานเอาไว้มากมาย เช่น แบ่งตามสายงาน แบ่งตามพื้นที่ปฏิบัติการ แบ่งตามลักษณะของผู้รับประโยชน์ แบ่งตามลักษณะของงาน ฯลฯ (ธงชัย สภานาชาติ. 2542: 15; เบญจมาศ ศิริภัทร; และสุรพล มุละดา. 2545: 38-41) ดังนี้

1.2.1 แบ่งตามสายงาน ได้แก่

1.2.1.1 องค์กรบรรเทาทุกข์และประชาสงเคราะห์ (Relief and Welfare) เป็นองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยไม่เน้นการพัฒนา

1.2.1.2 องค์กรที่ทำงานพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพึ่งตนเองของชุมชน (Small scale Self – reliant Local Development) เน้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง และความยั่งยืนของชุมชนท้องถิ่น

1.2.1.3 องค์กรที่ทำงานเพื่อให้รูปแบบการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน (Sustainable Systems Development) องค์กรประเภทนี้ไม่ได้มองไปที่ชุมชนขนาดเล็กเพียงไม่กี่แห่ง เพราะมีความตระหนักแล้วว่า การสร้างชุมชนให้แข็งแกร่งต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคมการเมือง หรือนโยบายในระดับประเทศหรือระดับโลก กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค

1.2.1.4 องค์กรประชาชน (People's movement) องค์กรประเภทนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศหรือระดับโลก โดยใช้พลังประชาชนที่รวมตัวกันอย่างหลวมๆ สมาชิกรู้จักกันโดยอาศัยสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายบางอย่าง องค์กรที่เป็นแกนจะทำงานในลักษณะเป็นผู้ปลุกระดมหรือเป็นผู้ให้ข่าวสารข้อมูล

โดย WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความคาบเกี่ยวทั้งในแบบที่ 2 และแบบที่ 3 คือ นอกจากจะเน้นให้ชาวชุมชนพึ่งตนเองได้ซึ่งเป็นการพัฒนาในระดับชุมชนแล้ว ขณะเดียวกันก็มีแผนการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย ในระดับมหภาค เช่นเดียวกัน

1.2.2 แบ่งตามพื้นที่ปฏิบัติการ ได้แก่

1.2.2.1 องค์กรชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติการในชุมชนชนบท หรือชุมชนเมือง

1.2.2.2 องค์กรระดับชาติ องค์กรประเภทนี้มีได้หมายความว่า มีพื้นที่ปฏิบัติการครอบคลุมทั้งประเทศ แต่การดำเนินงานมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับชาติมากกว่า บางครั้งก็เป็นองค์กรแม่ขององค์กรชุมชนหลายๆ องค์กร

1.2.2.3 องค์กรระหว่างชาติ มีพื้นที่ปฏิบัติการในหลายๆ ประเทศ บางองค์กรทำงานร่วมกับองค์กรชุมชน หรือองค์กรระดับชาติ หรือบางครั้งองค์กรระหว่างประเทศก็มีการดำเนินงานในชุมชนเช่นเดียวกับองค์กรชุมชนก็มี

โดย WWF ประเทศไทย เป็นหนึ่งในสาขาของ WWF สาขาล ซึ่ง เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ และมีบทบาทในการทำงานเป็นองค์กรระดับชาติ ซึ่งมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย และขณะเดียวกันก็ทำงานลงพื้นที่เชิงเช่นเดียวกับองค์กรชุมชน

1.2.3 แบ่งตามลักษณะของผู้รับประโยชน์ ได้แก่

1.2.3.1 องค์กรที่มีสมาชิกร่วมกันดำเนินงานและแบ่งผลประโยชน์ในหมู่สมาชิก (Mutual benefit) ส่วนใหญ่เป็นองค์กรชุมชนระดับท้องถิ่น

1.2.3.2 องค์กรที่สมาชิกไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง นอกจากเบี้ยประชุม หรือเงินเดือน ผู้รับประโยชน์คือกลุ่มเป้าหมายขององค์กร (Third parties)

โดย WWF ประเทศไทย จะมีลักษณะเหมือนกับแบบที่ 2 คือเป็นองค์กรที่สมาชิกไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง เจ้าหน้าที่จะได้รับเป็นเงินเดือนแทน ส่วนผู้รับประโยชน์คือ กลุ่มเป้าหมายขององค์กร เช่น ชาวบ้านในละแวกที่ WWF ประเทศไทย เข้าไปลงพื้นที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติต่างๆ ที่ WWF ประเทศไทย เข้าไปจัดฝึกอบรมให้ เป็นต้น

1.2.3 แบ่งตามลักษณะงาน ได้แก่

1.2.3.1 กลุ่มวัฒนธรรมและสันตนาการ เป็นกลุ่มที่ดำเนินการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิม จัดกิจกรรมทางด้านการศึกษา รวบรวมข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน รวบรวมรายชื่อปราชญ์ท้องถิ่น จัดการแสดงพื้นบ้าน เป็นต้น

1.2.3.2 กลุ่มศึกษาและวิจัย เป็นกลุ่มที่ทำงานให้การศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ส่วนใหญ่เป็นการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ยากจน บุตรหลานของชนกลุ่มน้อย และผู้อพยพในเขตพรมแดนที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน องค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ให้การศึกษาแบบทางเลือก ซึ่งต่างจากแผนการศึกษาแห่งชาติ แต่เป็นการแสวงหารูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นหลัก

1.2.3.3 กลุ่มสุขภาพอนามัย เป็นกลุ่มที่เข้ามาช่วยเหลือจัดให้มีกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัยในพื้นที่ที่รัฐเข้าไปไม่ถึง เช่น การแก้ไขและให้ความช่วยเหลือเรื่องโรคเอดส์ และผู้ป่วยเอดส์ ตลอดจนกิจกรรมคุ้มครองผู้บริโภค

1.2.3.4 กลุ่มบริการสังคม โดยให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการแก่ประชาชนที่อยู่ในฐานะที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และผู้ประสบเคราะห์ภัย โดยกิจกรรมของกลุ่มนี้ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การจัดกองทุนเพื่อคนพิการ การให้ทุนการศึกษาเด็กที่ยากจน เป็นต้น

1.2.3.5 กลุ่มสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในประเทศใดประเทศหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประเทศอื่นๆ หรือประเทศทั่วโลกตามกันเป็นลูกโซ่ได้ เพราะระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวทั่วโลก (One World) ดังนั้น 2 กิจกรรมหลักของกลุ่มสิ่งแวดล้อมคือ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์สัตว์ โดยปัจจุบันมี

ผู้คนให้ความสำคัญด้านนี้มาก จะเห็นได้จากเงินบริจาคที่กลุ่ม Green Peace ได้รับแต่ละปีมีจำนวนมากมายมหาศาล และมีจำนวนองค์กรที่จดทะเบียน 168 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 11.25 ขององค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหมด

1.2.3.6 กลุ่มการพัฒนาและการเคหะ โดยส่วนใหญ่เพื่อช่วยให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสสามารถช่วยตนเองเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชนบทและภาคเกษตร ส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาแบบยั่งยืน

1.2.3.7 กลุ่มกฎหมาย การเรียกร้องและการเมือง โดยมีกิจกรรมย่อยเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสิทธิสตรี ด้านสิทธิแรงงาน ด้านกฎหมาย การเรียกร้องและการเมือง

1.2.3.8 องค์กรการกุศลและอาสาสมัคร โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ เป็นองค์กรที่ทำงานด้านการกุศลและอาสาสมัคร รวมทั้งเป็นองค์กรให้ทุนแก่กลุ่มอื่น

โดย WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ที่เน้นการปฏิบัติงานไปในเรื่องของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีความมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้คนและสิ่งแวดล้อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานขององค์กรพัฒนาเอกชนมีแนวโน้มที่จะขยายแยกสายออกไปอีกหลายด้านมากขึ้นเรื่อยๆ ตามแต่ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม โดยคณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา (อนุสรณ์ ไชยพาน. 2546: 356-368) ได้มีการสำรวจและได้แบ่งองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2545 มีเพิ่มขึ้นเป็น 14 ด้านด้วยกัน

1.3 ลักษณะร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชนแต่ละองค์กรมีลักษณะความแตกต่างกันในแง่ของวัตถุประสงค์ ค่านิยม ภารกิจ และขอบข่ายการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค หรือระดับโลก แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการอธิบายถึงลักษณะร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่ว่าจะเป็นสายงานใดหรือมีพื้นที่ปฏิบัติการอยู่ที่ใด หรือจะเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนของเชื้อชาติใด โดย Salamon และ Adhere ได้กำหนดคุณลักษณะขององค์กรพัฒนาเอกชนไว้ดังนี้ (ธงชัย สภานุชาติ. 2542: 13)

1.3.1 มีการรวมตัวกันโดยยึดหลักการอย่างใดอย่างหนึ่ง (Formally Constituted) อาทิ มีข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกำหนดการ

1.3.2 ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐ (ถึงแม้จะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐก็ตาม)

1.3.3 มีการปกครองและบริหารกิจกรรมของตนเอง

1.3.4 ไม่แสวงหากำไร (ถึงแม้จะมีกิจกรรมเพื่อหารายได้ แต่ก็ไม่ได้นำกำไรมาแบ่งปันกัน ในหมู่ผู้บริหารหรือกรรมการ)

1.3.5 ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

1.3.6 ผู้ที่เกี่ยวข้องทำงานในลักษณะอาสาสมัคร ถึงแม้จะไม่ใช่ว่าเจ้าหน้าที่ทั้งหมดขององค์กรก็ตาม

1.4 องค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย

พิศสม มีถม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543: 51) กล่าวว่าสามารถแบ่งกลุ่มขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามลักษณะการทำงาน ได้ดังนี้

1.4.1 NGOs ที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยตรงตั้งแต่เริ่มแรก และยังคงดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ตัวอย่างเช่น มูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืช สมาคมสร้างสรรค์ไทย (ตาวิเศษ)

1.4.2 NGOs ที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อการทำงานด้านอื่น เช่น การพัฒนาชนบทการพัฒนาชุมชน แต่ต่อมาภายหลังได้มีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติร่วมด้วย

1.4.3 NGOs ที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อการทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ต่อมาภายหลังได้มีการดำเนินการด้านอื่นร่วมด้วย เช่น เกษตรยั่งยืน เกษตรปลอดสารพิษ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาความเป็นอยู่ของชาวชนบท เป็นต้น

กิงกร นรินทรกุล ณ อยุธยา และ ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่นๆ. 2543: 118) กล่าวว่าองค์กรพัฒนาเอกชนได้ให้ความสนใจกับปัญหาทรัพยากรมาตั้งแต่ราว พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นช่วงที่รัฐและทุนได้เข้ามาแย่งชิงทรัพยากรจากชุมชนจนส่งผลกระทบต่อมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ไพศาล สังโวลี (2534: บทนำ) ที่ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ปัญหาบุคคลภายนอกทะเลาะไล่ไปทำการแย่งชิงทรัพยากรอันมีค่าในสังคมอย่างไม่มีความเป็นธรรม เช่น การใช้เล่ห์เหลี่ยมซื้อที่ดินชาวนาชาวไร่ในหลายพื้นที่ เพื่อทำโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจสนามกอล์ฟ รีสอร์ท (อย่างหมู่บ้านม่อนหินไหล ถูกหลอกทำสัญญาซื้อขายที่ดินไปตั้งหมู่บ้านเพื่อทำรีสอร์ท) ฯลฯ

อาจกล่าวได้ว่า องค์กรพัฒนาเอกชนมอง “ทรัพยากร” ทั้งในระดับความหมายที่เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของชาวบ้าน และในความหมายการแบ่งสรรทรัพยากรระดับประเทศที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะปัญหาการสูญเสียที่ดิน น้ำ ป่าไม้ และการสูญเสียอำนาจการจัดการทรัพยากรของชุมชน จากการทำสัมปทานป่า การทำเหมืองแร่ การสร้างเขื่อน การประกาศเขตคุณภาพลุ่มน้ำ เป็นต้น โดยที่แนวโน้มของความขัดแย้งเรื่องการจัดการทรัพยากรได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ความขัดแย้งนี้ไม่ได้เกิดแต่เฉพาะระหว่างรัฐกับชาวบ้านดังเช่นอดีต แต่ประเด็นความขัดแย้งได้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญคือ ความขัดแย้งระหว่างการจัดการทรัพยากรแบบรวมศูนย์ไว้ที่รัฐกับการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมของประชาชน ความขัดแย้งระหว่างคนในเมืองกับคนชนบท ความ

ขัดแย้งระหว่างแนวความคิดการอนุรักษ์ธรรมชาติกับแนวความคิดการพัฒนาที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รวมทั้งความขัดแย้งในรูปแบบ และระดับอื่นๆ (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่นๆ. 2543: 118, 123-124)

ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการประชุม Earth Summit ที่เมืองริโอ เดอ จาเนโร ประเทศบราซิล มีการประกาศ Agenda 21 ให้ประเทศต่างๆ ในโลกและประชากรโลกรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาของโลก โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม คำว่าประชาสังคม ได้กลายเป็นภาคีหลักในการแก้ไขปัญหาอีกด้วย ในประเทศไทยองค์กรพัฒนาเอกชนระดับรากหญ้าได้รับเงินช่วยเหลือจากแหล่งทุนต่างๆ เช่น มูลนิธิฟอร์ด CIDA, JICA, DANCED เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การอนุรักษ์ลุ่มน้ำ การส่งเสริมเกษตรธรรมชาติ และกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยมากกว่าปีละ 1,000 ล้านบาท ทั้งนี้เพราะองค์กรแหล่งทุนเหล่านี้มีความเชื่อและหลักการว่าสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศในโลกนี้ไร้พรมแดน หากมีการตัดไม้ป่าไม้ในประเทศไทย หรือพม่า เขมร ลาวแล้ว อาจมีผลกระทบถึงอุณหภูมิลูกโลกร้อนขึ้นและกระทบประเทศของเขาได้

ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในประเทศไทย ไม่เฉพาะองค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่น แต่ยังหมายรวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่เข้ามามีบทบาทในด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติของไทยมากขึ้นเรื่อยๆ

1.5 องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ

องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ คือ องค์กรที่ไม่ได้เกิดจากการทำสนธิสัญญาระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล แต่เป็นองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือของสมาคม หรือสหภาพต่างๆ ที่เอกชนก่อตั้งขึ้นและขยายความร่วมมือกันออกไปนอกเขตของรัฐและการร่วมมือกันดังกล่าวนี้อาจจะขอให้รัฐบาลรับรองฐานะขององค์กรก็ได้ (อุไรวรรณ ธนสถิตย์. 2529: 9)

องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ เกิดขึ้นเริ่มแรกจากกลุ่มแคทอลิกบริการบรรเทาทุกข์ (Catholic Relief Services = CRS) โดยมีขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1943 สงครามโลกครั้งที่ 2 เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยจากสงคราม จากนั้นมีกลุ่ม Church World Service (CWS) ที่เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1946 ด้วยจุดประสงค์แบบเดียวกัน ต่อมาในปี ค.ศ. 1945 องค์กร CARE ที่แม้จะไม่ได้มาจากโบสถ์หรือกลุ่มศาสนา แต่ก็มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ในยุโรปหลังช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่นเดียวกัน ทั้ง 3 องค์กรนี้ถือเป็นต้นกำเนิดขององค์กรพัฒนาเอกชนทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทย ต่อมาองค์กรประเภทนี้เกิดขึ้นมากมายในประเทศยุโรปและอเมริกา มีตั้งแต่ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งที่เน้นกิจกรรมเฉพาะอย่างและกิจกรรมสงเคราะห์ทั่วไป โดยในยุคแรกๆ ขององค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศจะทำงานอยู่ในยุโรปและอเมริกาเหนือ ต่อมาเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่างๆ เปิดกว้างมากขึ้น องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศเหล่านี้เห็น

ว่าประชาชนที่ทุกข์ยากส่วนใหญ่อยู่ในประเทศด้อยพัฒนา จึงได้เข้าดำเนินการในประเทศเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ได้เกิดปัญหาขึ้นเมื่อแนวความคิดและวิธีการขององค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วเหล่านี้ มักใช้ไม่ค่อยได้ผลกับเหล่าประเทศโลกที่สาม เนื่องจากพื้นฐานทางการศึกษา วัฒนธรรม ตลอดจนวิถีคิดแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการจัดตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่นขึ้นมาดำเนินงานในแต่ละประเทศหรือภูมิภาค โดยองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศจากตะวันตกจะเป็นผู้สนับสนุนด้านเงินทุนและควบคุมดูแลให้องค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่นดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2542: 12-13)

โดยองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่จะเข้ามาดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทย จะต้องเป็นสถาบันเอกชนต่างประเทศที่เป็น นิติบุคคล สถาบัน องค์กร หรือมูลนิธิของต่างประเทศที่ไม่ใช่ของรัฐ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง มีการแสดงความจำนงที่จะให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลไทยหรือเอกชนไทย โดยจะต้องมีความตกลง (Basic agreement) หรือสัญญาโครงการ (Project agreement) กับรัฐบาลไทยที่กรมวิเทศสหการเป็นผู้ลงนาม โดยกิจกรรมและการดำเนินงานต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงและสงบสุขของประเทศไทย รวมทั้งเป็นสถาบันเอกชนที่ตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ และไม่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไร แต่มีวัตถุประสงค์ในด้าน การให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการแก่ประเทศไทย โดยมีแนวทางการให้ความช่วยเหลือที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลไทย ทั้งนี้จะเป็นการช่วยเหลือภาครัฐบาลหรือเอกชนของไทยที่รัฐบาลเห็นชอบด้วยก็ได้ โดยจะต้องมีการแสดงสถานะทางการเงิน อันหมายถึงงบประมาณรายได้และแหล่งที่มา รวมทั้งงบประมาณความช่วยเหลือที่จะจัดสรรสำหรับการดำเนินงานในประเทศไทย โดยต้องยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของรัฐบาลไทย และอยู่ภายใต้กฎหมายไทย โดยองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศใดๆ ที่จะเข้ามาดำเนินการในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขั้นตอนต่อไปนี้ คือ เมื่อสถาบันเอกชนต่างประเทศใดๆ ประสงค์จะเข้ามาดำเนินงานให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการในประเทศไทย โดยขอรับสิทธิพิเศษตามหลักเกณฑ์ ให้สถาบันเอกชนต่างประเทศติดต่อกระทรวงต่างประเทศหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า สมควรได้รับสิทธิพิเศษตามหลักเกณฑ์นี้ ให้หน่วยราชการดังกล่าวส่งเรื่องไปยังกระทรวงต่างประเทศ เมื่อกระทรวงต่างประเทศพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านการต่างประเทศว่าไม่มีข้อขัดข้องในด้านการต่างประเทศใดๆ ให้แจ้งเรื่องไปยังกระทรวงมหาดไทยพิจารณาในแง่ความมั่นคงภายใน และแจ้งกรมวิเทศสหการพิจารณาถึงความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการ เมื่อกรมวิเทศสหการเห็นควรให้ดำเนินการได้ ก็ให้กรมวิเทศสหการเป็นหน่วยงานกลางทำความตกลงหรือสัญญาโครงการกับสถาบันเอกชนต่างประเทศนั้น ทั้งนี้ให้กรมวิเทศสหการร่วมกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานต่อไปด้วย (อุไรวรรณ ธนสถิตย์, 2529: 10-12)

นอกจากนี้ ในกรณีที่ต้องการพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศนั้น มีนักวิจัยที่มีโครงการเข้าทำการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่ของประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตาม “ระเบียบสภาวิจัยแห่งชาติว่าด้วยการอนุญาตให้นักวิจัยชาวต่างประเทศเข้ามาทำการวิจัยในประเทศไทย พ.ศ. 2525” ซึ่งออกโดยคณะกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเป็นการส่งเสริมการวิจัยในประเทศไทยให้กว้างขวางเกิดผลงานที่ประเทศไทยจะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (2) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างนักวิจัยไทยกับนักวิจัยชาวต่างประเทศ (3) เพื่อสนับสนุนให้นักวิจัยไทยกับนักวิจัยชาวต่างประเทศได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์อีกทั้งทำการวิจัยร่วมกันโดยใกล้ชิดยิ่งขึ้น

1.6 WWF องค์การพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

WWF (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2549ข: ออนไลน์) หรือ World Wide Fund for Nature เป็นหนึ่งในองค์กรอิสระไม่หวังผลกำไรที่ดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกที่เมืองเมิร์กซ์ ประเทศสวีตเซอร์แลนด์ เมื่อปี พ.ศ.2504 โดยเซอร์ ปีเตอร์ สก็อต และกลุ่มคนที่สนใจด้านการอนุรักษ์สัตว์ป่า ปัจจุบันสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมืองกลอสต์ ประเทศสวีตเซอร์แลนด์ โดยได้ดำเนินโครงการอนุรักษ์ต่างๆ มากกว่า 12,000 โครงการ ใน 153 ประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย เครือข่ายของ WWF ได้ขยายออกไปเป็นหน่วยงานบริหารและปฏิบัติการต่างๆ เช่น องค์กรระดับชาติ องค์กรภาคีร่วม สำนักงานบริหารโครงการ และสำนักงานดำเนินโครงการ โดยมีสมาชิกมากกว่า 4,700,000 คน

ปัจจุบัน WWF มีเจ้าฟ้าชายฟิลิป ดยุกแห่งเอดินบะระ พระราชสวามีในสมเด็จพระนางเจ้าอลิซาเบธที่ 2 แห่งสหราชอาณาจักรและเครือจักรภพอังกฤษ เป็นองค์ประธานกิตติมศักดิ์ และมีนายเอลิอาซาร์ ชูเกวเมกา อันยาโอกู (Eleazar Chukwuemeka Anyaoku) เป็นประธาน ส่วน Dr. James P. Leape ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการใหญ่ WWF สากล

แนวทางการทำงาน WWF ได้ประกาศให้ เขตนิเวศภูมิภาคสำคัญ 200 แห่ง (The Global 200: Key Ecoregions for Saving Life on Earth) ที่เป็นตัวแทนของความหลากหลายทางชีวภาพของโลก เช่น คะยัค คาเร็น-ทา (เทือกเขาดนงชย-ตะนาวศรี) ทะเลอันดามัน และลุ่มน้ำโขง เป็นพื้นที่ป่าทะเล และแม่น้ำที่ต้องปกป้องรักษาไว้อย่างเร่งด่วน และเพื่อกระตุ้นเตือนให้ประชาชนทั่วไป องค์กรต่างๆ ตลอดจนรัฐบาล มีการทำปฏิญญา "Gift to the Earth" (มอบของขวัญให้โลก) ร่วมกันว่า แต่ละประเทศจะมอบอะไรเพื่อให้เป็นของขวัญแก่โลก โดยมีการตั้งเป้าไว้ว่าจะต้องมอบของขวัญให้แกโลก 90 ประการ และปัจจุบัน WWF ก็ได้ขึ้นทะเบียนของขวัญที่นานาประเทศมอบให้กับโลกไปแล้วมากกว่า 60 ชิ้น นับตั้งแต่กฎหมายเพื่ออนุรักษ์สัตว์ป่าในเกาะกาลาปากอส ไปจนถึงการประกาศเพิ่มเขตอุทยานแห่งชาติทั้งในแคนาดา กาบอง นิวกินีแลนด์ รัสเซีย และแอฟริกาใต้

นอกจากนี้ WWF ยังยึดถือ 6 ประเด็นหลักในการทำงานทางด้านสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ (Forest) มหาสมุทรและชายฝั่ง (Marine) ทรัพยากรน้ำจืด (Fresh Water) พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) พันธุ์พืชและสัตว์ที่ใกล้สูญพันธุ์ (Species) สารเคมีที่เป็นพิษ (Toxic)

1.6.1 ความเป็นมา WWF ประเทศไทย

WWF ได้เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2519 (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2549: ออนไลน์) โดยเข้ามาช่วยเหลือการทำงานของกรมป่าไม้ โดยสนับสนุนโครงการอนุรักษ์เสือโคร่งที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ และโครงการอนุรักษ์เต่าทะเลที่อุทยานแห่งชาติตะรุเตา ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 WWF ได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลนักอนุรักษ์ดีเด่นให้กับสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ในฐานะที่ทรงเป็นผู้นำที่มีบทบาทโดดเด่นด้านการอนุรักษ์ และในปี พ.ศ. 2526 WWF ได้จัดงานกาล่าดินเนอร์ "Save Our Wildlife" ซึ่งสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถเสด็จมาร่วมงานพร้อมเจ้าชายฟิลิป ดยุกแห่งเอดินบะระ ซึ่งเป็นองค์ประธานกิตติมศักดิ์ของ WWF เพื่อระดมทุนสนับสนุน ดร.บุญส่ง เลชะกุล ในการก่อตั้ง มูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ (WFT) และนับจากนั้น WWF ได้สนับสนุนงานอนุรักษ์ของประเทศไทย โดยผ่านทางมูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทยมาโดยตลอด

ในปี พ.ศ. 2538 WWF ได้ก่อตั้งสำนักงานในประเทศไทยขึ้นอย่างเป็นทางการ ในฐานะองค์การเอกชนต่างประเทศที่เข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี และได้ริเริ่มโครงการที่เอื้อประโยชน์แก่ระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมของเมืองไทยหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการอนุรักษ์ชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ การอนุรักษ์พื้นที่ป่า พื้นที่ชุ่มน้ำและชายฝั่งทะเลซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของสัตว์ชนิดต่างๆ โดยเน้นการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การรณรงค์และเสริมสร้างจิตสำนึก การออกสำรวจพื้นที่อนุรักษ์ การอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมต่อสาธารณชน โดยเฉพาะโครงการสิ่งแวดล้อมศึกษา และโครงการคืนช้างสู่ธรรมชาติที่ได้รับความสนใจจากผู้คนทั่วประเทศและทั่วโลก

การดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ในช่วงแรกจะได้รับเงินสนับสนุนโครงการจากเครือข่าย WWF ประเทศอื่นๆ โดยต้องนำเสนอโครงการที่ WWF ประเทศไทย จะดำเนินการในพื้นที่ประเทศไทย หากเจ้าของแหล่งทุนพิจารณาว่ามีความเหมาะสมก็จะอนุมัติเงินทุนสนับสนุนให้ และนอกจากเครือข่ายของ WWF ด้วยกันแล้ว WWF ประเทศไทย ยังเสนอโครงการไปยังหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในต่างประเทศ เช่น DANIDA และในประเทศไทย เช่น กองทัพบก บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และในส่วนของเงินสนับสนุนการบริหารจัดการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ

โครงการอนุรักษ์ เช่น ค่าเช่าอาคารสถานที่ของสำนักงาน เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ระบบปฏิบัติการต่าง เป็นต้น WWF International สำนักงานใหญ่ จะเป็นผู้สนับสนุน แต่อย่างไรก็ตาม ในระยะยาว WWF มีแผนว่า WWF ในแต่ละประเทศจะสามารถยกระดับและดำรงสถานะอยู่ได้ด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้กับภาคเอกชนในประเทศนั้นๆ หันมาสนใจในปัญหาสิ่งแวดล้อม และร่วมกันสนับสนุนให้ WWF ดำเนินโครงการเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.6.2 เอกลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชน : เอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

เอกลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชน เป็นการมองถึงคุณลักษณะที่แตกต่างของแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม หรือรูปแบบในการพัฒนา ซึ่งเป็นหลักการขององค์กรนั้นๆ (ธงชัย สภานุชาติ. 2542: 13) โดยที่ WWF ประเทศไทย มีเอกลักษณ์ขององค์กร ดังนี้

1.6.2.1 เอกลักษณ์ในงานที่ทำ

WWF ประเทศไทย มีเอกลักษณ์ของภารกิจและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตาม ในภายหลังงานของ WWF ประเทศไทย มีการขยายสายการทำงานมากขึ้น นอกจากที่จะมีการวิจัยและรณรงค์ในเรื่องของทรัพยากรป่าไม้ มหาสมุทรและชายฝั่ง พันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ที่ใกล้สูญพันธุ์ ทรัพยากรน้ำจืด พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามที่เป็นประเด็นการรณรงค์หลักของ WWF ทั่วโลก แล้ว WWF ประเทศไทย ยังให้ความสำคัญกับเรื่องของ การให้ความรู้ การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมแก่เยาวชน ซึ่งเชื่อว่าการให้การศึกษาในด้านนี้ตั้งแต่เด็ก จะทำให้ต่อไปในภายภาคหน้าจะได้ผู้ใหญ่ที่มีความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากร รวมทั้งสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้พึ่งพาอาศัยกันอย่างยั่งยืน ดังนั้น WWF ประเทศไทย จึงมีงานที่ครอบคลุมไปถึงประเด็นเรื่องของ สิ่งแวดล้อมศึกษา โดยมีการจัดเป็นโครงการต่างๆ เช่น โครงการสิ่งแวดล้อมศึกษาห้วยแม่ดีเพื่ออนุรักษ์ป่าตะวันตก โครงการสร้างความเข้มแข็งสิ่งแวดล้อมศึกษาในประเทศไทย นอกจากนี้ WWF ประเทศไทย ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำรงชีวิตรอบผืนป่าของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกันอย่างลึกซึ้งกับการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นจึงเกิดเป็นโครงการที่เน้นเรื่องการอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการพัฒนา หรือที่เรียกว่า การบูรณาการการพัฒนาเพื่อการอนุรักษ์ จึงเกิดเป็นโครงการพัฒนาชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ป่าภูหลวง (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2548ก: ออนไลน์) เพื่อพัฒนาการเกษตรโดยยึดหลักความยั่งยืนและพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาป่าชุมชน รวมถึงการใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืน

ปัจจุบัน WWF ประเทศไทย แบ่งการทำงานด้านการอนุรักษ์ออกเป็น 6 ฝ่าย (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2549ก: ออนไลน์) คือ ฝ่ายพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Energy and Climate Change Unit) ฝ่ายนิเวศวิทยาด้านการอนุรักษ์ (Biology Conservation Unit) ฝ่ายจัดการทรัพยากรป่าไม้ (Forest Resource Management Unit)

ฝ่ายอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและน้ำจืด (Marine and Freshwater Unit) ฝ่ายงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education Unit) ฝ่ายฝึกอบรม (Technical Training Unit) และฝ่ายที่ทำงานในระดับภูมิภาค 1 ฝ่ายคือ ฝ่ายอนุรักษ์แม่น้ำโขง (Living Mekong Program) ซึ่งทำงานครอบคลุมพื้นที่ประเทศไทย ลาว กัมพูชา พม่า เวียดนาม และจีน

1.6.2.2 เอกลักษณะเกี่ยวกับชื่อเสียง

เอกลักษณะเกี่ยวกับชื่อเสียง เป็นภาพรวมที่บุคคลภายนอกมองไปยังการดำเนินงานขององค์กร พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ชื่อเสียงเกิดจากการรับรู้ของบุคคลภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งในด้านบวกและลบซึ่งเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก

โดยภาพของ WWF ประเทศไทย จากสายตาของคนภายนอก เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่ทำงานด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเป็นองค์กรที่มีเงินทุนสนับสนุนจากต่างประเทศอย่างมาก เป็นองค์กรที่สามารถเข้าถึงแหล่งทุนต่างประเทศได้ทั่วโลก เป็นองค์กรที่มีเครือข่ายการช่วยเหลือและสนับสนุนจาก WWF ทั่วโลก ซึ่งภาพลักษณ์ดังกล่าวของ WWF ประเทศไทย ส่งผลให้การขอทุนสนับสนุนจากภาคธุรกิจในประเทศไทยเป็นไปอย่างลำบาก เนื่องจากถูกมองว่า รวยอยู่แล้ว (อโนชา พิชัยศิริ. 2548: สัมภาษณ์) ขณะเดียวกันก็ถูกตั้งคำถามจากองค์กรพัฒนาเอกชนอื่นๆ ว่า มักมีการประชาสัมพันธ์องค์กรอย่างใหญ่โต แต่พอถึงเวลาทำงานก็ดำเนินไปอย่างฉาบฉวย (รุ่งนภาพูลจำปา. 2548: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ยังถูกมองว่าเป็นองค์กรที่ห่วงหน้าตาและชื่อเสียงของตนเองมากเกินไป ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดมาจากการที่ WWF สำนักงานใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ตราสัญลักษณ์ขององค์กรหรือ โลโก้ เป็นอย่างมาก โดยที่หากพบใครที่ละเมิดนำโลโก้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตก็จะเกิดการฟ้องร้องกันขึ้น หรือแม้แต่การต่อสู้กันในชั้นศาลเพื่อที่จะยืนยันการใช้อักษร WWF มาก่อนสมาคมมวยปล้ำในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างใหญ่โต (โรเบิร์ต สไตน์แมตซ์. 2548: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ ยังมีผู้มองว่าบางครั้ง WWF ประเทศไทย ก็มีวิธีการดำเนินงานที่นำตนเองเป็นหลักในการเดินหน้านำองค์กรประเด็นทางสิ่งแวดล้อม โดยที่ไม่ได้มององค์กรพัฒนาเอกชนพันธมิตรรอบข้างว่า ได้มีการดำเนินการไปมากน้อยเพียงใดแล้ว จึงทำให้ถูกมองว่า ชอบทำตัวเป็นฮีโร่ และทำงานข้ามหัวคนอื่น แต่อย่างไรก็ตาม WWF ประเทศไทย ก็ยังมีชื่อเสียงในเรื่องของความสามารถในการดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างหลากหลายแนวทาง ทั้งในรูปของการวิจัย การสำรวจ การบูรณาการการพัฒนาเพื่อการอนุรักษ์ หรือการให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ในรูปของสิ่งแวดล้อมศึกษา (อโนชา พิชัยศิริ. 2548: สัมภาษณ์)

1.6.2.3 เอกลักษณะในหลักการหรือรูปแบบการพัฒนา

องค์กรหนึ่งๆ มักจะมีหลักการดำเนินงานภายใต้ทฤษฎีการพัฒนาหนึ่งๆ ถึงแม้จะไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนก็ตาม หรือบางครั้งองค์กรก็ดำเนินกิจกรรมไปเรื่อยๆ แต่จะมุ่งไปในทิศทางที่ตรงกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง

WWF ประเทศไทย มีหลักการดำเนินงานภายใต้ความเชื่อมั่นในการกิจประจำองค์กรที่ว่า “หยุดยั้งการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโลก พร้อมกับสร้างอนาคตใหม่ให้มนุษย์อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืน ด้วยการอนุรักษ์ไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพของโลก สร้างหลักประกันให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ผลักดันให้เกิดการลดมลภาวะและการบริโภคอย่างสิ้นเปลือง” (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2544: 43)

1.6.2.4 เอกลักษณ์ในวัฒนธรรมขององค์กร

โดยองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะมีความเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามจะมีวัฒนธรรม (ค่านิยม แนวคิด ความเชื่อ ฯลฯ) ของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรจะแทรกซึมเข้าไปในทุกส่วนขององค์กร และยากที่จะเปลี่ยนแปลง โดยวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรในภาพรวม ซึ่งจะออกมาในรูปของ พิธีกรรม ประเพณี รูปแบบการบริหาร ภาษาที่ใช้ในกลุ่ม การจัดสำนักงาน การแต่งกาย เป็นต้น ซึ่ง WWF ประเทศไทย มีเอกลักษณ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยเน้นการผลักดันในระดับนโยบาย เช่น ก่อให้เกิดเป็นต้วบทกฎหมายที่มุ่งรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการติดต่อประสานกับหน่วยงานภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ มากกว่าที่จะใช้แนวทางการดำเนินงานด้วยการสร้างสถานการณ์ หรือการเดินขบวนก่อความไม่สงบ หรือดำเนินการอย่างก้าวร้าว เช่น บุกรุกเข้าไปในพื้นที่ หรือการปิดล้อมสถานที่ อย่างที่มีข่าวออกมาว่าเป็นการกระทำขององค์กรพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ (อินชา พิชัยศิริ. 2548: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ WWF ประเทศไทย ยังคงยึดหลักการประนีประนอมกับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากตระหนักดีว่าในท้ายที่สุดการดำเนินงานขององค์กร ยังคงต้องอาศัยความร่วมมือและต้องผ่านการขออนุมัติจากหน่วยงานของรัฐอีกมาก (เจียรเอก ถิรวงศ์พัฒนา. 2547: สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความประนีประนอมดังกล่าว ทำให้บ่อยครั้ง WWF ประเทศไทย มักไม่ค่อยได้ออกมาแสดงความคิดเห็นต่อกรณีที่หน่วยงานภาครัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกับประเด็นทางสิ่งแวดล้อมที่กำลังตกเป็นข่าว ในขณะที่องค์กรพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ พร้อมทั้งจะออกมาวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของภาครัฐ ทำให้บางครั้งการวางตัวหรือจุดยืนของ WWF ประเทศไทย ต่อประเด็นร้อนทางสิ่งแวดล้อมในบางเรื่องก็อยู่ในภาวะที่คลุมเครือ

ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นไปที่ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ทั้ง 4 ด้านของ WWF ประเทศไทย คือเอกลักษณ์ในงานที่ทำ อันได้แก่การดำเนินงานทางด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ซึ่งมีการแบ่งเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่าย

พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ฝ่ายจัดการทรัพยากรป่าไม้ ฝ่ายอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและน้ำจืด ฝ่ายงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายอนุรักษ์แม่น้ำโขง เอกลักษณะในชื่อเสียง อันได้แก่ ชื่อเสียงทั้งด้านบวกและลบที่บุคคลภายนอกมองไปยังการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย เช่น พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือ และความเป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของไทย เอกลักษณะในหลักการ ได้แก่ หลักการหรือปรัชญาการดำเนินงานที่ WWF ประเทศไทย ยึดถือปฏิบัติ เช่น การมุ่งสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมุ่งสร้างศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เอกลักษณะในวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ แนวทางการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม เช่น การเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย ไม่ใช่ใช้ความรุนแรงในการรณรงค์

2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.1 ความเป็นมาของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

เดิมงานทางด้านป่าไม้ทั้งหมด อันได้แก่ งานปลูกบำรุงป่า งานวนวัฒนวิจัย งานอุทยานแห่งชาติ งานทางด้านสัตว์ป่า งานต้นไม้ และงานทางด้านป้องกันปราบปรามและไฟป่า เป็นต้น ล้วนอยู่กับกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งสิ้น แต่เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 วุฒิสภาได้มีมติด้วยคะแนน 127 ต่อ 23 ให้แยกงานที่เกี่ยวกับป่าเศรษฐกิจและงานทางด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองให้ไปตั้งเป็นกรมขึ้นมาใหม่ และให้สังกัดอยู่ในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ และได้มีพระราชกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ให้จัดตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. 2548ค: ออนไลน์)

2.2 บทบาทและภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

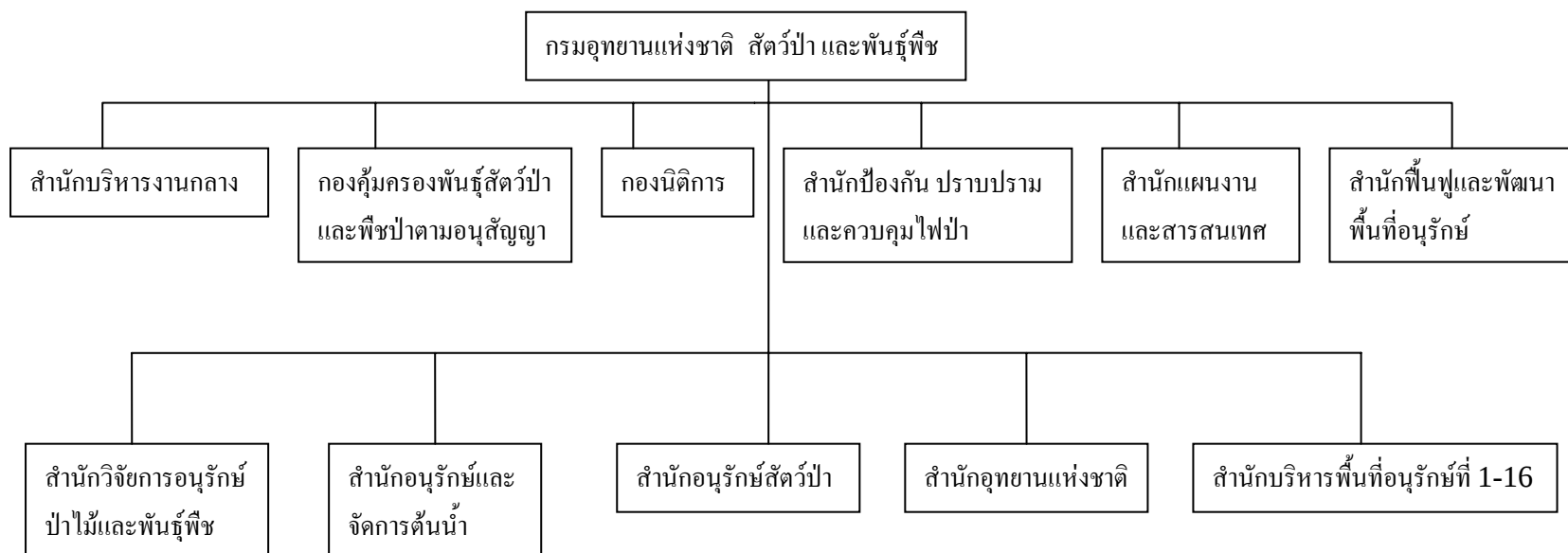
ตามคำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 221/2548 เรื่องการกำหนดหน่วยงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ได้อ้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2547 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 26 ก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2547 ได้กำหนดหน่วยงานภายในของส่วนราชการและหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปันฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิมและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับ

สมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลุกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และภารกิจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าให้มีสมดุลตามธรรมชาติและให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนที่เกดประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. ปั่นฟู แก้ไข ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้
3. ควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ
4. ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ
5. กำหนดมาตรการและมาตรฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
6. บริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3 โครงสร้างหน่วยงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ที่มา : กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2549. แผนภูมิแสดงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (ออนไลน์).

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้มีการแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ดังนี้

2.3.1 กลุ่มงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี

2.3.1.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์ประเมินผลการบริหาร และการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานด้านอื่นๆ ของส่วนราชการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนะและให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินต่างๆ ของทางราชการ ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ พิจารณา เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการ ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมถึงการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงาน การปรับกลไกวิธีบริหารราชการ วิธีการงบประมาณ ระบบบุคลากรภาครัฐ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2.3.2 ส่วนราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีดังนี้

2.3.2.1 สำนักบริหารงานกลาง มีอำนาจหน้าที่ ปฏิบัติงานสารบรรณกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการกรม จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม นอกจากนี้ยังมีการแบ่งแยกย่อยเป็น ส่วนอำนวยความสะดวก ส่วนการเจ้าหน้าที่ ส่วนการคลัง ส่วนประชาสัมพันธ์ และที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆ คือส่วนฝึกอบรม ที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการศึกษา วิเคราะห์เพื่อวางแผน นโยบาย และกำกับติดตามประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร รวมไปถึงดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างของกรม และบุคคลภายนอก

2.3.2.2 กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา มีอำนาจหน้าที่ อนุรักษ์ รักษา และขยายพันธุ์พืชป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์ของประเทศไทยให้เป็นไปตามสนธิสัญญาที่เกี่ยวข้อง ควบคุมและตรวจสอบการส่งออก นำเข้า หรือนำส่งต่อเพื่อการค้าซึ่งชนิดพันธุ์ของสัตว์ป่าที่ระบุไว้ในบัญชี หมายเลข 1 หมายเลข 2 และหมายเลข 3 ของอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES) ประชุมเจรจาระหว่างประเทศและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินตามอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES) และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพืช

ป่าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย เป็นฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายสวนและคุ้มครองพันธุ์พืชป่า ฝ่ายควบคุมและตรวจสอบการค้าสัตว์ป่าระหว่างประเทศ ฝ่ายประสานงานการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืชป่า กลุ่มงานวิจัยพันธุ์พืชป่ามีค่า หายาก และใกล้สูญพันธุ์

2.3.2.3 กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป่าไม้ ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยตอบปัญหาข้อกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งย่อยออกไปเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มงานสืบสวนสอบสวน กลุ่มงานคดี

2.3.2.4 สำนักงานป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนงานปฏิบัติงาน และกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่า และการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม ศึกษา วิเคราะห์กลยุทธ์ในการป้องกันปราบปรามและพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสนธิกำลังในการปราบปราม ศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการ แนวทาง รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่า ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแยกออกเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ) ส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) ส่วนควบคุมไฟป่า

2.3.2.5 สำนักงานแผนงานและสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์แผนงานและโครงการ การตั้งงบประมาณประจำปี รวมทั้งเร่งรัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ ดำเนินเกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บท แผนงาน และกิจกรรมในแนวพระราชดำริและแนวนโยบายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการพัฒนาในเขตพื้นที่เฉพาะ และโครงการเฉพาะอื่นๆ ของกรม จัดระบบการสำรวจ การเก็บ และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัด และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม เป็นศูนย์ข้อมูลด้านป่าไม้ และเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันระหว่างกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนแผนและงบประมาณ ส่วนติดตามประเมินผล ส่วนประสานงานโครงการพระราชดำริ ส่วนสารสนเทศ และที่สำคัญคือ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ซึ่ง

รับผิดชอบการประสานงานตามพันธกรณีเพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาต่างๆ ด้านอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมถึงดำเนินการว่าด้วยความร่วมมือด้านอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และประชุมในต่างประเทศของข้าราชการ

2.3.2.6 สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์สำรวจ และแปลความข้อมูลจากภาพถ่ายทางอากาศและภาพถ่ายจากดาวเทียม เพื่อประเมินและติดตามการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ สำหรับการใช้ในการวางแผนการจัดการ การจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการฟื้นฟูป่าไม้ในพื้นที่อนุรักษ์ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศด้านภูมิสารสนเทศทรัพยากรป่าไม้ สำหรับใช้ในการวางแผน การจัดการ การอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ศึกษา วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับฟื้นฟูพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในโครงการพัฒนา และโครงการฟื้นฟูป่าไม้ต่างๆ ที่เชื่อมโยงของประเทศไทย ควบคุม กำกับ และกำหนดมาตรฐานด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และภูมิทัศน์ และสำรวจรังวัดแนวเขตที่ดินป่าไม้ และยังมีหน่วยงานย่อยได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ส่วนสำรวจและวิเคราะห์ทรัพยากรป่าไม้ ส่วนภูมิสารสนเทศ ส่วนจัดการที่ดินและชุมชนในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ส่วนมาตรฐานและเทคนิคด้านวิศวกรรม ส่วนรังวัด สำรวจ และแผนที่ ส่วนพัฒนาวิศวกรรม

2.3.2.7 สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัยเพื่ออนุรักษ์ รักษา และขยายพันธุ์พืช และการปรับปรุงบำรุงพันธุ์ไม้ป่า นอกจากนี้ยังศึกษาค้นคว้า ทดลองและวิจัยทางกีฏวิทยาและพฤกษศาสตร์ป่าไม้ รวมทั้งระบบนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อมป่าไม้ และความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี และเผยแพร่ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานวิจัย ผลการพัฒนาที่ได้ไปยังหน่วยปฏิบัติ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กรเอกชน และประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ภายในสำนักยังแบ่งย่อยออกเป็น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานกีฏวิทยาและจุลชีววิทยาป่าไม้ กลุ่มงานนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ กลุ่มงานพฤกษศาสตร์ป่าไม้ กลุ่มงานวิจัยอนุรักษ์พันธุ์กรรมไม้ป่าและเทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มงานวิจัยการจัดการและพัฒนาป่าอนุรักษ์

2.3.2.8 สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย ทิศทาง และแผนแม่บทการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ต้นน้ำ กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ประโยชน์พื้นที่ต้นน้ำที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสมดุลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นน้ำ รวมทั้งการฟื้นฟูพื้นที่ต้นน้ำที่เสื่อมโทรมให้คืนความสมบูรณ์และอำนวยประโยชน์ทั้งในเชิงนิเวศและเชิงเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยัง

กำหนดมาตรการและแนวทางในการจัดระเบียบชุมชนในพื้นที่ต้นน้ำ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ท้องถิ่นบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยภายในสำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ ยังแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนวิจัยต้นน้ำ ส่วนจัดการทรัพยากรต้นน้ำ ส่วนประเมินทรัพยากรต้นน้ำ ส่วนส่งเสริมและพัฒนาชุมชนต้นน้ำ ส่วนศึกษาพัฒนาการอนุรักษ์ต้นน้ำ

2.3.2.9 สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผน ดำเนินการสงวน คุ้มครอง และอนุรักษ์สัตว์ป่า กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน รูปแบบ เทคนิค วิธีการ และตัวชี้วัดการจัดการพื้นที่และการอนุรักษ์สัตว์ป่า รวมทั้งกำหนดแนวทางการส่งเสริม การบริการและการถ่ายทอดเทคโนโลยี การเพาะเลี้ยง และการอนุรักษ์สัตว์ป่า นอกจากนี้ยังควบคุมการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์สัตว์ป่า รวมทั้งประสานการดำเนินงานตามอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง โดยภายในสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า ได้แบ่งหน่วยงานออกเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนจัดการพื้นที่อนุรักษ์สัตว์ป่า ส่วนคุ้มครองสัตว์ป่า ส่วนส่งเสริมและเผยแพร่ กลุ่มงานวิจัยสัตว์ป่า กลุ่มงานเพาะเลี้ยงสัตว์ป่า ศูนย์พัฒนาการจัดการเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า

2.3.2.10 สำนักอุทยานแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ และการปฏิบัติเพื่อการคุ้มครองและดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติ ประกาศจัดตั้งพื้นที่ ขยายและเพิกถอนพื้นที่ ที่กำหนดให้เป็นอุทยานแห่งชาติ นอกจากนี้ยังศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบาย จัดทำแผนและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรต่างๆ ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติและวนอุทยาน ให้เป็นไปตามหลักการจัดการอุทยานแห่งชาติ และมาตรการในการจัดตั้งพื้นที่นั้น รวมไปถึง การศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ วางแผนและออกแบบพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการพื้นที่เพื่อการบริหารการท่องเที่ยว รวมทั้งกำหนดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ จัดทำระบบสื่อความหมายและพัฒนากำหนดข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว ตลอดจนถ่ายทอดเทคโนโลยีและการให้บริการทางวิชาการเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติ และการบริการการท่องเที่ยวแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน โดยภายในสำนักอุทยานแห่งชาติแบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนศึกษาและวิจัยอุทยานแห่งชาติ ส่วนนันทนาการและสื่อความหมาย ส่วนพัฒนาอุทยานแห่งชาติ ส่วนจัดการทรัพยากรในอุทยานแห่งชาติ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาการจัดการทรัพยากรแห่งชาติทางบก ศูนย์ศึกษาการพัฒนาการจัดการทรัพยากรแห่งชาติทางทะเล

2.3.2.11 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1-16 มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนบริหารจัดการ ในเขตพื้นที่อนุรักษ์ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการหลักและนโยบายของกรม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในพื้นที่ป่าไม้ อนุรักษ์ในลักษณะงานสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า งานอุทยานแห่งชาติ งานอนุรักษ์พื้นที่ต้นน้ำลำธาร งานจัดการไฟฟ้า งานป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายในพื้นที่

อนุรักษ์ งานควบคุมตามกฎหมายป่าไม้ และงานตามกฎหมายที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาและวิจัยเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และงานด้านกิจกรรมชุมชนในพื้นที่อนุรักษ์ และยังแบ่งออกเป็นฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ ส่วนอุทยานแห่งชาติ ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า ส่วนจัดการต้นน้ำ กลุ่มงานวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ จะเน้นไปที่ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่าและสำนักอุทยานแห่งชาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยตรงกับพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และพื้นที่เขตอุทยานแห่งชาติ อันเป็นพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ทั้งในเรื่องของงานสำรวจวิจัยพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการอนุรักษ์ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชนท้องถิ่นรอบแนวป่า รวมถึงข้าราชการในพื้นที่ของกรมอุทยานแห่งชาติฯ เพื่อให้การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของ WWF ประเทศไทย เมื่อต้องมีความเกี่ยวพันในเรื่องของการดำเนินงานเช่นนี้ ดังนั้นทัศนคติของข้าราชการสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

3. WWF ประเทศไทย กับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3.1 ความเกี่ยวพันในเรื่องการประสานงาน

ปัจจุบันมีตัวบทกฎหมายหรือแผนต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมามากมายในการรองรับความมืออยู่ขององค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงมีการออกกฎข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานราชการคอยกำกับดูแล รวมถึงประสานงานให้ความร่วมมือแก่องค์กรพัฒนาเอกชนรวมถึงการแลกเปลี่ยนในรูปแบบต่างๆ ทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรณีขององค์กรเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก็มีตัวบทกฎหมายที่กำหนดให้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องติดตามดูแลองค์กรพัฒนาเอกชนโดยตรง ดังเช่น มาตรา 7 และ 8 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 ที่บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 7 เพื่อเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้องค์กรเอกชนซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายไทย หรือกฎหมายต่างประเทศที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและมิได้มีวัตถุประสงค์ในทางการเมือง หรือมุ่งค้าหากำไรจากการประกอบกิจกรรมดังกล่าว มีสิทธิขอจดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติต่อกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 8 องค์การเอกชนที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 7 แล้ว อาจได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับการสนับสนุนจากทางราชการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การจัดการให้มีอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
2. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลหรือข่าวสาร เพื่อสร้างจิตสำนึกของสาธารณชนที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
3. การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ริเริ่มโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่นั้น
4. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเสนอแนะความคิดเห็นต่อรัฐบาลหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
5. การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนผู้ได้รับอันตราย หรือความเสียหายจากภาวะมลพิษอันเกิดจากการรั่วไหล การแพร่กระจายของมลพิษ รวมทั้งเป็นผู้แทนในคดีที่มีการฟ้องร้องต่อศาลเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้ที่ได้รับอันตรายหรือความเสียหายนั้นด้วย

ในกรณีที่องค์การเอกชนที่ได้จดทะเบียนประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่ง และร้องขอให้คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติช่วยเหลือ ให้นายกรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติมีอำนาจสั่งให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมหรือสั่งให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องดำเนินการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกต่อไป...

รวมไปถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่ได้กล่าวถึงความมีบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในอันที่จะช่วยให้การดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ดังวัตถุประสงค์ที่ว่า เพื่อให้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความสมดุลทั้งในด้านระบบนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อม โดยใช้การร่วมมือหลายฝ่าย เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษาภาวะแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเองด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรธุรกิจ

นอกจากนี้ หากองค์กรพัฒนาเอกชนมีความประสงค์จะเข้ามาดำเนินการศึกษาวิจัยในทางวิชาการใดๆ ในเขตพื้นที่อนุรักษ์ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติฯ ตาม “ระเบียบกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าด้วยการอนุญาตให้กระทำการเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือวิจัยทางวิชาการ ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.2546” โดยระบุไว้ในข้อ 6 หมวดว่าด้วยเรื่องการขออนุญาตว่า

กระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลใดประสงค์จะขออนุญาตเข้าทำการในเขตป่าสงวนแห่งชาติเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือวิจัยทางวิชาการ ให้ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการสำนักจัดการและฟื้นฟูพื้นที่ป่า

อนุรักษ์ หรือทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแล้วแต่กรณี ตามแบบ ป.ส.24 ทำระเบียบนี้
พร้อมด้วยหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบคำขอ

ผู้ขออนุญาตซึ่งเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องจดทะเบียนในประเทศไทยและผู้ถือหุ้นส่วนของ
นิติบุคคลนั้น ต้องถือสัญชาติไทยร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ถือหุ้น หรือหุ้นส่วนนั้น ทั้งนี้ไม่รวมถึงส่วน
ราชการหรือองค์กรของรัฐ

ในปัจจุบันหลายๆ โครงการของ WWF ประเทศไทย ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช เช่น สำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับ
หนังสือทุกฉบับที่มีเข้ามาและส่งต่อไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหนังสือขออนุญาตใน
การขอเข้าทำงานวิจัย หรือขอเชิญเจ้าหน้าที่จากกรมอุทยานแห่งชาติฯ มาร่วมเป็นหนึ่งในคณะทำงาน
หรือเป็นวิทยากรในงานฝึกอบรมต่างๆ ทั้งฝ่ายอนุรักษ์พืชตามอนุสัญญา กองคุ้มครองและอนุรักษ์พันธุ์
พืช กองนิติการ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า ส่วนศึกษาและวิจัยอุทยานแห่งชาติ สำนักอุทยานแห่งชาติ สำนัก
จัดการและฟื้นฟูพื้นที่ป่าอนุรักษ์ เป็นต้น โดยจะขอยกตัวอย่างโครงการของ WWF ประเทศไทย ที่ต้องม
ีการติดต่อประสานงานกับกรมอุทยานแห่งชาติฯ

3.1.1 โครงการนิเวศวิทยาทุ่งใหญ่นเรศวร (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเท
ศไทย. 2548ข: ออนไลน์) มีวัตถุประสงค์มุ่งอนุรักษ์สัตว์ป่าที่มีสถานภาพถูกคุกคามและสังคมของสัตว์
และพืช รวมไปถึงริเริ่มการจัดการพื้นที่อนุรักษ์อย่างมีส่วนร่วม และศึกษาวิจัยทางด้านกระบวนการทาง
นิเวศที่เป็นตัวบ่งบอกสถานภาพของการอนุรักษ์สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมขนาดใหญ่ อาทิเช่น หมี โดย
โครงการนี้มีพื้นที่ดำเนินการอยู่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร ฝั่งตะวันตก โดยเป็นการเขียน
โครงการร่วมกันระหว่าง WWF ประเทศไทย และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร โดยให้ทางเขต
รักษาพันธุ์ฯ เป็นผู้ติดต่อประสานงานเสนอเรื่องให้กับป่าไม้เขตเพื่อที่จะทำเรื่องส่งต่อไปยังสำนัก
อนุรักษ์สัตว์ป่า โดยจะมีคณะกรรมการส่วนกลางของกรมอุทยานแห่งชาติฯ ทำหน้าที่ในการพิจารณา
อนุมัติหรือไม่อนุมัติให้เข้าทำการศึกษาลำรวจในพื้นที่ที่เสนอมา แล้วจึงนำเรื่องเสนอให้กับอธิบดีกรมฯ
เพื่ออนุมัติในขั้นตอนสุดท้ายอีกครั้งหนึ่ง

3.1.2 โครงการสำรวจสถานภาพประชากรชะนีมิงกู่ในประเทศไทย (กองทุนสัตว์ป่าโลก
สากล สำนักงานประเทศไทย. 2548ข: ออนไลน์) ชะนีมิงกู่เป็นสัตว์ที่ถูกจัดว่ามีสถานภาพถูกคุกคาม
อย่างมาก (critical threatened) ซึ่งในปัจจุบันนี้ในประเทศไทยยังไม่มีแผนปฏิบัติการการอนุรักษ์
สำหรับชะนีมิงกู่เหล่านี้ ทำให้ต้องมีการศึกษาจำนวนประชากรของชะนีมิงกู่ในพื้นที่อนุรักษ์ รวมทั้ง
ฝึกฝนและสร้างประสบการณ์ในด้านการทำงานวิจัยของคณะเจ้าหน้าที่วิจัยและเจ้าหน้าที่ในพื้นที่
อนุรักษ์ต่างๆ และสร้างความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงชาวบ้านรอบพื้นที่
อนุรักษ์ในการอนุรักษ์ชะนีมิงกู่ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสถานภาพของชะนีมิงกู่ ใน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการอนุรักษ์ชะนีมิงกู่ในอนาคต โดยมีพื้นที่ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติและเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าในพื้นที่อนุรักษ์ต่างๆ รวม 17 แห่ง ซึ่งโครงการนี้มีข้อกำหนดว่าต้องมีเจ้าหน้าที่จากกรมอุทยานแห่งชาติฯ เข้าร่วมด้วยอย่างน้อย 1 คน โดยขั้นตอนการดำเนินการคือ หากเข้าดำเนินการในพื้นที่ของเขตอุทยานแห่งชาติ ต้องเสนอโครงการผ่านไปยังส่วนศึกษาและวิจัย สำนักอุทยานแห่งชาติ และหากเข้าดำเนินการในพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ต้องเสนอโครงการผ่านไปยังสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า เพื่อที่จะให้ผู้อำนวยการสำนักฯ เห็นชอบและส่งเรื่องผ่านไปยังคณะกรรมการพิจารณา ซึ่งหากผ่านก็จะส่งไปยังอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติฯ ลงนามอนุมัติ นอกจากนี้ในการลงพื้นที่แต่ละแห่งก็ต้องทำเรื่องขออนุญาตเข้าพื้นที่อีกด้วย

3.1.3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความร่วมมือในการอนุรักษ์ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานและอุทยานแห่งชาติกุยบุรี (กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. 2548: ออนไลน์) ที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติฯ กับ WWF ประเทศไทย เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผืนป่าอนุรักษ์ทั้งสองแห่ง ในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ผืนป่าแก่งกระจานและผืนป่ากุยบุรีระหว่างชุมชนกับเจ้าหน้าที่รัฐ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติทั้งสองอุทยานให้มีความรู้ และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อการจัดการผืนป่าอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน สภาพของชุมชน ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของชุมชน การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ทักษะในการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมีส่วนร่วม ตลอดจนความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการอนุรักษ์ป่าตะวันตกตอนล่าง การจัดกระบวนการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา อาทิ ทักษะในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ และการจัดกิจกรรมธรรมชาติศึกษาทั้งในพื้นที่อนุรักษ์และในชุมชน รวมทั้งการผลิตและใช้สื่อเพื่อการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จึงทำให้ทางโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ต้องมีการประสานงานติดต่อกับส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง เพื่อเชิญเจ้าหน้าที่ในส่วนเข้าร่วมเป็นคณะปฏิบัติงานของโครงการ รวมทั้งเป็นวิทยากรในโครงการ และส่งหนังสือถึงอธิบดีเพื่อขอเข้าดำเนินโครงการ ผ่านมายังทางสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งจะมีการส่งต่อมายังส่วนศึกษาและวิจัยอุทยานแห่งชาติ สำนักอุทยานแห่งชาติ จากนั้นจึงมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาประโยชน์ของโครงการเพื่อลงความเห็นชอบให้มีการอนุมัติ แล้วจึงส่งต่อไปยังอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติฯ เพื่อเซ็นอนุมัติในขั้นสุดท้าย

ดังจะเห็นได้ว่าหน่วยงานในกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่ WWF ประเทศไทย ต้องเข้าดำเนินงานติดต่อประสานงานมากนั้น ได้แก่ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ ซึ่งเป็น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่อนุรักษ์โดยตรง ทั้งเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าซึ่งขึ้นตรงอยู่กับสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และอุทยานแห่งชาติซึ่งขึ้นตรงกับสำนักอุทยานแห่งชาติ เนื่องจากบ่อยครั้งที่พื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ WWF ประเทศไทย อยู่ในเขตพื้นที่อนุรักษ์เหล่านี้ ทั้งงานสำรวจวิจัยพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการอนุรักษ์ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชนท้องถิ่นรอบแนวป่า รวมถึงข้าราชการในพื้นที่ของกรมอุทยานแห่งชาติฯ เพื่อให้เป้าหมายการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้คงอยู่อย่างยั่งยืนสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือระหว่างข้าราชการทั้งสองสำนักกับ WWF ประเทศไทย จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

3.2 ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง WWF ประเทศไทย กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

แม้จะมีความร่วมมือกันระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กับ WWF ประเทศไทย ในหลายโครงการ แต่ก็ยังคงมีประเด็นปัญหาบางอย่างที่ทำให้การยื่นเสนอเรื่องของ WWF ประเทศไทย มักพบกับอุปสรรคปัญหาอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดมาจากความไม่แน่ใจในทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อภาพลักษณ์ความเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนของ WWF ประเทศไทย (อโนชา พิชยศิริ. 2548: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีตระหว่างการทำงานร่วมกันระหว่าง WWF ประเทศไทย และกรมป่าไม้ ซึ่งภายหลังที่มีการปฏิรูประบบราชการแยกออกมาเป็นกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในหลายๆ โครงการที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของ WWF ประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้าถึงผู้บริหารระดับสูง ไม่ได้ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ จนเกิดเป็นลักษณะสร้างแรงกดดันให้กับข้าราชการที่รับผิดชอบโดยตรง และเข้ามาแจ้งก็แจ้งการในเรื่องสายการบังคับบัญชาในการติดต่อประสานงานกับข้าราชการมากเกินไป รวมไปถึงการเข้ามาเพิ่มภาระงานให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ จากเดิมที่มีงานที่ต้องปฏิบัติมากอยู่แล้ว หรือแม้แต่การดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกับงานของราชการ ซึ่งหนึ่งในโครงการที่ดูเหมือนจะสร้างปัญหาให้กับภาพลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย คือ โครงการคืนช้างสู่ธรรมชาติ (อโนชา พิชยศิริ. 2548: สัมภาษณ์)

แต่อย่างไรก็ตาม โครงการคืนช้างสู่ธรรมชาตินี้ WWF ประเทศไทย ได้ยุติบทบาทในการเข้าร่วมมาเป็นเวลา 5-6 ปี ประกอบกับผู้ที่มอง WWF ประเทศไทย ในแง่ลบจากโครงการดังกล่าว ก็ยังคงมาเป็นที่ปรึกษาให้กับ WWF ประเทศไทย ในโครงการอื่นๆ แต่ก็ยังเป็นที่น่าสนใจว่า ความรู้สึกในแง่ลบที่มีอยู่มากในเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ต่อ WWF ประเทศไทย เมื่อ 5-6 ปีก่อน จะได้รับการถ่ายทอดตามหรือไม่ หลังจากทีกรมป่าไม้ได้แยกหน่วยงานออกมาเป็น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแล้ว

อย่างไรก็ตาม มีผลการศึกษาของ ประไพพรรณ จินตามัย (2547) ที่ทำการศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมป่าไม้ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านการปฏิบัติราชการ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัญหาอื่นๆ ซึ่งในส่วนของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ พบว่า ระยะเวลาเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันต่างก็มีความคิดเห็นที่ไม่ต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้เพราะข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนใหญ่ย้ายมาจากกรมป่าไม้ทำให้แนวคิดในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีความคล้ายคลึงกัน จึงยังเป็นที่คลุมเครือว่าการมองภาพลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในแง่ลบของข้าราชการในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะยังคงมีอยู่จริงหรือไม่

นอกจากนี้ มีการศึกษาพบว่าในรอบหลายสิบปีที่ผ่านมา ภาพลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนในความเข้าใจของสังคม มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบตามข้อมูลที่ได้รับและประสบการณ์ที่ได้สัมผัส ในเชิงบวกบ้างว่าเป็นพวกที่มีอุดมการณ์ มีความตั้งใจสูงในการทำงานเพื่อสังคม แต่มีคนไม่น้อยมองในเชิงลบว่า เป็นพวกมือรับจ้าง พวกขัดขวางความเจริญ พวกรับเงินต่างประเทศมาทำลายชาติ (ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่นๆ. 2543: บทนำ) จะเห็นได้ว่าแนวโน้มภาพลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนในสายตาของสาธารณชนทั่วไป จะมีในทัศนคติเชิงลบ ซึ่งเป็นผลมาจากภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากประเด็นปัญหาบางอย่างในสังคม เช่น กรณีโครงการใหญ่ของรัฐได้รับการคัดค้านจากชุมชน (คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา. 2546: (4)) ซึ่งมีคนขององค์กรพัฒนาเอกชนเข้าไปร่วมในการคัดค้าน หรือมีตราสัญลักษณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนไปปรากฏอยู่ในกลุ่มผู้คัดค้านนั้นด้วย และถ้าหากพิจารณาจากเครือข่ายขององค์กรจะเห็นได้ว่ากิจกรรมของกลุ่มในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะเป็นกลุ่มองค์กรที่มีเครือข่ายกว้างขวางและมีเป้าหมายชัดเจนต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน ต่อการทวงสิทธิ์ในการมีส่วนร่วมการจัดการทรัพยากรดิน น้ำ ป่า ซึ่งเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของราษฎรอย่างกว้างขวาง (สมชาย บริสุทธิ์. 2543:16)

รวมไปถึงข้าราชการ ที่มีการศึกษาว่ามักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน ดังที่พรเพ็ญ วิจักขณ์ประเสริฐ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543: 11) กล่าวว่า ที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่ของรัฐมักเห็นว่า NGOs เป็นพวกก่อวุ่น เป็นผู้ชักนำให้ชาวบ้านประท้วงและเรียกร้องจากรัฐบาล นอกจากนี้ เนื่องจากข้าราชการเป็นตัวแทนการทำงานของรัฐบาลที่บางประเด็นองค์กรพัฒนาเอกชนก็ไม่เห็นด้วย และออกมาแสดงความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง เพราะองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นกลุ่มที่อยากให้การทำงาน และนโยบายต่างๆ ของรัฐได้ถูกตรวจสอบและเปิดเผย ภายใต้พื้นฐานที่ประชาชนต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา (คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา. 2546: (5)) เมื่อการออกมาเรียกร้องขององค์กรพัฒนาเอกชนมีมากเข้า ข้าราชการจึงอาจมีความรู้สึกต่อองค์กรพัฒนา

เอกชนไปในทางที่ไม่ดี และหากข้าราชการมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนแล้ว ก็มีแนวโน้มที่ความรู้สึกนี้จะมีการถ่ายทอดไปสู่กลุ่มข้าราชการโดยส่วนรวม โดยธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (ปกครอง สุนทรสุทธิ. 2528: 12-13; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2522. *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร*. หน้า 97) กล่าวว่า กลุ่มของข้าราชการเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ (formal group) มีกฎหมายรองรับรูปแบบของแต่ละกลุ่ม มีการกำหนดกิจกรรม การเกี่ยวข้องกันของสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มที่เป็นทางการแบบนี้จะมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่แน่นอน คือจะประกอบไปด้วยผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สมาชิกของกลุ่มอาจเปลี่ยนแปลงได้แต่ความสัมพันธ์ของรูปแบบมักจะไม่เปลี่ยน เมื่อมีการพัฒนากลุ่มขึ้นมา บรรดาสมาชิกของกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมือนๆ กัน

โดยมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนโดยตรงซึ่งเป็นงานของ สมชาย บริสุทธิ (2543) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบถึงระดับและทิศทางของทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนว่ามีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์อย่างไรกับแนวคิดทางด้านระบบการเมือง พัฒนาการทางการเมือง และกระบวนการกล่อมเกลางานทางการเมือง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่รวมทั้งสิ้น 169 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ไม่อยู่ในทิศทางที่เป็นบวกต่อบทบาทขององค์กรเอกชน ซึ่งหมายถึงยังไม่อยู่ในทิศทางที่สัมพันธ์กับพัฒนาการทางการเมือง กระบวนการกล่อมเกลางานและระบบการเมือง นอกจากนั้นยังพบว่าสถานการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกันของข้าราชการ ไม่มีผลให้เกิดการแสดงทัศนคติที่แตกต่างกัน และรูปแบบและวิธีการได้แย่งที่แตกต่างกันของกลุ่ม NGOs ที่ผ่านมานั้นไม่เป็นปัจจัยอันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยถึงระดับและทิศทางทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อ WWF ประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่งานวิจัยชิ้นนี้จะทำการศึกษาต่อไป

4. ทัศนคติ

ทัศนคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า ใฝ่เยี่ยง เหมาะสม มีนักวิชาการท่านอื่นๆ ใช้คำอื่นในความหมายเดียวกันเช่น เจตคติ หรือ เจตณคติ

4.1 ความหมาย

มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้คำนิยาม คำจำกัดความ และความหมายของคำว่า ทักษะคิด ไว้อย่างมากมาย โดย จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538: 1-2, 5) กล่าวถึงความหมายของ ทักษะคิดในทัศนะของนักจิตวิทยา ได้แก่ ออลพอร์ท แคทซ์ และ ทริแอนดิส ดังนี้

ออลพอร์ท (1935) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของ บุคคลต่อสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

แคทซ์ (1960) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน รูปแบบของความชอบหรือความไม่ชอบ ทักษะคิดจะรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือ ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะของมันและส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

ทริแอนดิส (1971) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นความคิดที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ ซึ่งจะกระตุ้น ให้เกิดการกระทำต่อสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ทางสังคมนั้น

ขณะเดียวกัน ธีระพร อุวรรณโน (2535: 9) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคิดในทัศนะ ของนักจิตวิทยา ได้แก่ เฮอร์สโตน ออสกู๊ดและคณะ ดังนี้

เฮอร์สโตน (1946/1959) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ความเข้มของอารมณ์ความรู้สึก ทางบวกหรือทางลบในทางสนับสนุนหรือต่อต้านที่หมายทางจิต

ออสกู๊ดและคณะ (1957) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นแนวโน้มในการประเมินของ บุคคล การเข้าหาหรือการหลีกเลี่ยง หรือการสนับสนุนหรือการต่อต้านที่หมายของทักษะคิด

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 2) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคิดในทัศนะของ นักจิตวิทยา ได้แก่ โรคิช เคิร์ทซ์ และครัทซ์ฟิลด์ เมอร์ฟีและคณะ ดังนี้

โรคิช (1970) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นการผสมผสาน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนด แนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เคิร์ทซ์ และครัทซ์ฟิลด์ (1948) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นผลรวมของกระบวนการที่ ก่อให้เกิดสภาพการจูงใจ อารมณ์ การยอมรับและพุทธิปัญญา (cognitive) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็น ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

เมอร์ฟีและคณะ (1937) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง วิธีทางหรือความพร้อมในการ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ศักดิ์ สุนทรเสถณี (2531: 1) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคิดในทัศนะของพีชไบน์ ดังนี้

พีชไบน์ (1967) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง สภาพความพร้อมของสมองและประสาท

การจัด ระบบประมวลประสบการณ์ อธิธิพลภายนอกหรือภายในที่มีต่อบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้นๆ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538: 1) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นสภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่งๆ หากได้รับสิ่งเร้าที่เหมาะสม ความพร้อมนี้เกิดจากการประเมินสิ่งที่รับรู้มาเกี่ยวกับสถานการณ์นั้นๆ มีอารมณ์ความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 1) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำสถานการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งทำที่ที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 10) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ศักยภาพภายในของบุคคล ที่มีแนวโน้มแสดงออกทางพฤติกรรมในทิศทางบวก ลบ หรือเป็นกลาง

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา (2534: 25) กล่าวว่า ทักษะคิด เป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจที่แฝงอยู่ระหว่างความคิดและการกระทำ ซึ่งเป็นแนวโน้มหรือแรงจูงใจให้เกิดการแสดงออกในสังคมหรือสภาพแวดล้อม

อาจสรุปได้ว่า ทักษะคิด คือสภาวะความพร้อมในการประเมินของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความพร้อมนี้หมายรวมถึงความพร้อมทางด้านความคิดเชื่อที่ได้จากการรับรู้ต่างๆ จนก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกต่อสิ่งเร้านั้นๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ และส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการแสดงออกในทิศทางใดทิศทางหนึ่งต่อสิ่งเร้านั้นๆ

4.2 องค์ประกอบของทักษะคิด

องค์ประกอบของทักษะคิด เป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาได้แสดงทัศนะไว้อย่างแตกต่างกัน จึงส่งผลให้คำจำกัดความของทักษะคิดที่นักจิตวิทยาให้ไว้มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างในด้านโครงสร้างของทักษะคิดมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างมาตรวัดและพบว่ามีหลายรูปแบบ โดยจะแบ่งโครงสร้างทักษะคิดออกเป็น 3 ทฤษฎี (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 5-7; ธีระพร อุวรรณโน. 2535: 2-10; รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533: 12-13) ได้แก่

4.2.1 ทฤษฎีโครงสร้างทักษะคิด 3 องค์ประกอบ

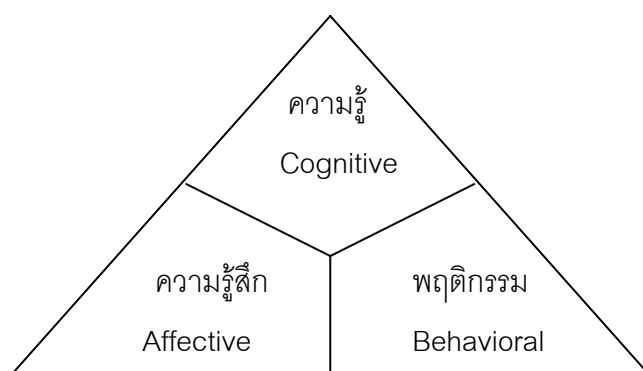
ในกลุ่มของ เคริชและคณะ, บราวน์, ทริแอนดิส ได้ให้ความหมายในด้านทฤษฎีโครงสร้างของทักษะคิดว่ามี 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ความรู้ (cognitive) ความรู้สึก (affective) และพฤติกรรม (behavior)

4.2.1.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (cognitive) หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิดรวบยอด การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายของทักษะคิด อาจเป็นการ

รับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจจะรู้ในทางที่ดี - ไม่ดี ทางบวก - ทางลบ หรือถ้าเราไม่รู้จักในสิ่งนั้นเลย ทักษะนั้นก็ยังไม่เกิดขึ้น

4.2.1.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective) หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ถูกเร้าขึ้นต่อเนื่องจากความรู้ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรก โดยที่เมื่อบุคคลเกิดความรู้ในสิ่งนั้นแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ชอบ - ไม่ชอบ ซึ่งความรู้สึกนี้จะทำให้ทัศนคติเกิดมีทิศทาง

4.2.1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavior) หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติและตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น พร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือ ทำลาย ขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทัศนคติตามแนวคิดของ โรเซนเบอร์กและฮอฟแลนด์ (1960) เคริช และคณะ (1962)

ที่มา: จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 7

4.2.2 ทฤษฎีโครงสร้างทัศนคติ 2 องค์ประกอบ

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น โรเซนเบอร์ก แคทซ์ โดยแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ด้านสติปัญญา และด้านอารมณ์ความรู้สึก

โดย โรเซนเบอร์ก (1960/1966) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้า หมายของทัศนคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่างๆ ของบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทัศนคติ

ขณะที่ แคทซ์ (1960) กล่าวว่า ทักษะคิดรวมนองค์ประกอบสององค์ประกอบเข้าด้วยกัน คืออารมณ์ความรู้สึกหรือความรู้สึกซึ่งเป็นแกนกลางของความชอบหรือไม่ชอบ และปัญญาหรือความเชื่อที่เป็นส่วนของการบรรยายที่หมายของทัศนคติ บรรยายลักษณะ และบรรยายความสัมพันธ์กับที่หมายอื่น

ขณะเดียวกันนักการศึกษาของไทยอย่าง จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538: 7) ก็แสดงความเห็นด้วยกับทัศนคติในรูปแบบโครงสร้างของความรู้สึก ซึ่งมีความรู้ ความคิดหรือความเชื่อเป็นรากฐานสำคัญ โดยกล่าวว่า ทักษะคิดเป็นสิ่งที่เกิดจากการปะทะสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบความรู้ (cognitive) และองค์ประกอบความรู้สึก (affective)

4.2.3 ทฤษฎีโครงสร้างทัศนคติ 1 องค์ประกอบ

นักจิตวิทยาที่เห็นพ้องต้องกันว่าทัศนคติมี 1 องค์ประกอบ ซึ่งก็คือ องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective component) ซึ่งมีแกนกลางอยู่ที่ การประเมิน (evaluation) โดยนักจิตวิทยาที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้คือ เฮอร์สไตน์ ออสกูดและคณะ

โดย เฮอร์สไตน์ (1946/1959) กล่าวว่า ทักษะคิดหมายถึงความเข้มของอารมณ์ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในทางสนับสนุนหรือต่อต้านที่หมายทางจิต ทั้งนี้ อารมณ์ความรู้สึก ส่วนที่เป็นทางบวกได้แก่การชอบพอ การปกป้องหรือการทำได้กับที่หมายทางจิต ส่วนอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทางลบได้แก่การเกลียด การไม่ชอบ ทำลาย หรือมีปฏิกิริยาต่อต้านที่หมายทางจิต โดยที่หมายทางจิต อาจหมายถึงวัตถุ ความคิด แผนการกระทำ รูปแบบความประพฤติ อุดมการณ์ หรือสัญลักษณ์ที่บุคคลอาจแสดงอารมณ์ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบได้

โดย ชีระพร อุวรรณโน (2535: 10) ก็ได้แสดงทัศนะที่เห็นด้วยกับแนวความคิดดังกล่าวว่า ทักษะคิดมีองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกเพียงองค์ประกอบเดียว

4.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทัศนคติ

ทฤษฎีด้านการเรียนรู้ที่นำมาอธิบายการเรียนรู้ทัศนคติมีอยู่มากมายหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านมักนำมาศึกษาถึงเรื่องของการเรียนรู้ทัศนคติมี 3 ทฤษฎีหลักคือ ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขคลาสสิก ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขการกระทำ และทฤษฎีปัญญาทางสังคม (ชีระพร อุวรรณโน. 2535: 40-50; ศักดิ์ สุนทรเสถียร. 2531: 8-10) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะเจาะจงลงใน 3 ทฤษฎีหลักดังกล่าว โดยไม่กล่าวถึงทฤษฎีที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาไปจนถึงขั้นเปลี่ยนแปลงทัศนคติกลุ่มตัวอย่าง

4.3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขคลาสสิก

ผู้บุกเบิกคือ พาฟลอฟ ซึ่งว่าด้วยการสร้างเงื่อนไขให้กับสิ่งเร้าที่เป็นกลาง จนได้รับการตอบสนองที่มีเงื่อนไข เช่น ผงเนื้อ (US) กับอาการน้ำลายไหลของสุนัข (UR) เมื่อสั่นกระดิ่ง (CS) ไปพร้อมๆ กับการให้ผงเนื้อทุกครั้ง เมื่อภายหลังมีแต่การสั่นกระดิ่งอย่างเดียว สุนัขก็ยังน้ำลายไหล (CR) ซึ่งยังมีเรื่องของ การแผ่ขยายสิ่งเร้า (Stimulus Generalization) โดยที่ใช้สิ่งเร้าที่มีความใกล้เคียงกับสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไข ก็ยังคงได้รับการตอบสนองที่มีเงื่อนไขอยู่ เช่น เปลี่ยนจากเสียงกระดิ่ง เป็นเสียงระฆัง สุนัขก็ยังน้ำลายไหลอยู่

4.3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขการกระทำ

บี เอฟ สกินเนอร์ เป็นผู้นำในทฤษฎีนี้ โดยเน้นหนักในเรื่องของการเสริมแรง และการลงโทษ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นกว่าเดิม หรือหยุดยั้งการทำพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการให้บุคคลเกิดทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งตลอดไปโดยการให้รางวัล หรือการลงโทษเพื่อให้บุคคลนั้น ทราบว่าทัศนคติที่ตนมีและแสดงออกไปนั้นไม่ได้รับการยอมรับ เป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับโทษ

4.3.3 ทฤษฎีปัญญาทางสังคม

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย อัลเบิร์ต แบนดูรา ซึ่งว่าด้วยเรื่องการเรียนรู้จากตัวแบบ เมื่อบุคคลสังเกตว่าตัวแบบทำพฤติกรรมอะไร แล้วได้รับผลอย่างไรตามมาภายหลัง ผลที่เกิดขึ้นนั้นจะมีอิทธิพลให้บุคคลอยากทำตามหรือไม่อยากทำตามตัวแบบนั้น นอกจากนี้ยังว่าด้วยเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำของตน เพื่อที่จะเป็นปัจจัยในการพิจารณาว่าบุคคลนั้นควรจะทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่

โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยยึดตามทฤษฎีโครงสร้างทัศนคติ 2 องค์ประกอบ คือ สติปัญญาและอารมณ์ความรู้สึก เนื่องจากมองว่า เป็นทฤษฎีที่ค่อนข้างครอบคลุมในเรื่องของการวัดทัศนคติครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบันทฤษฎีโครงสร้างทัศนคติ 3 องค์ประกอบจะเป็นที่นิยมใช้อ้างอิงในการวัดทัศนคติ คือ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรม แต่งานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้มีความประสงค์ที่จะทราบถึงแนวโน้มพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง หากแต่มุ่งหมายทราบถึงทิศทางและระดับของทัศนคติเท่านั้น ดังนั้นทฤษฎีโครงสร้างทัศนคติ 2 องค์ประกอบจึงครอบคลุมและชัดเจน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังยึดตามทฤษฎีปัญญาทางสังคมของแบนดูรา เนื่องจากมองว่าการเรียนรู้ทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้นจากเพียงสิ่งเร้า การให้รางวัลหรือลงโทษเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องของสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ และการเรียนรู้จากตัวแบบด้วย ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติให้เหมือนกัน

4.4 คุณลักษณะของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่บ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมามากมายนอกให้บุคคลเห็นหรือเข้าใจได้ มีนักวิชาการหลายท่านที่พยายามจะอธิบายถึงลักษณะของทัศนคติ (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 2-5; ศักดิ์ สุนทรเสถียร. 2531: 6-7; รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533: 13-17) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

4.4.1 ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมีมาโดยกำเนิด โดยประสบการณ์มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ

4.4.2 ทัศนคติเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับค่าการประเมินของความคิดรวบยอด ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ต่อสิ่งเร้า ซึ่งมีความซับซ้อนเพราะทัศนคติหนึ่งๆ จะมีความเชื่อหลายอย่างเป็นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งเร้านั้นจะเป็นบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ และทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมขึ้นมา โดยเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างจากแรงผลักดันภายในอื่นๆ

4.4.3 ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม โดยจะเป็นสิ่งที่บอกถึง ความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่างๆ โดยคุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมินเมื่อบุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น นั่นคือก่อให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว โดยความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องของความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน เช่น รักมาก รักน้อย ขยันทมาก ขยันทน้อย เป็นต้น

4.4.4 ทัศนคติอาจมีทั้งความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง และที่เป็นแบบชั่วคราว โดยทัศนคติที่มีความคงทนนั้น เนื่องมาจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอน หรือในกรณีที่มีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ โดยจะมีอันดับความสำคัญ (centrality) ถ้าทัศนคติยิ่งฝังลึกมากเท่าใด คงทนมากเท่าใดก็ยิ่งมีความสำคัญต่อผู้เป็นเจ้าของมากเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ทัศนคติบางอย่างที่อยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

4.4.5 ทัศนคติต้องมีสิ่งที่หมายถึง (attitude object) หรือต้องมีเป้าหมายของทัศนคตินั้น คือ มีทัศนคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของ หรือต่อสถานการณ์ ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้ และบุคคลจะต้องมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น ทัศนคติจะแตกต่างกันตามระดับความแน่นอนชัดเจน และขอบเขตโครงสร้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวน ชนิด และคุณลักษณะของส่วน ประกอบของสิ่งนั้น

4.4.6 ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์ และความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกงูใจ (motivation affect) พิซไบน์ และไอเซน กล่าวว่า ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยง ฉะนั้นเมื่อมีการ

ประเมินความเชื่อ ความสัมพันธ์ในรูปแบบดังกล่าวก็จะเกิดขึ้นในโครงสร้างของทัศนคติ นอกจากความสัมพันธ์ข้างต้น ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละทัศนคติ ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะประกอบด้วยหลายทัศนคติที่มีระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงก็จะรวมตัวเป็นมิติตามคุณลักษณะ หรือองค์ประกอบของสิ่งนั้น สิ่งที่ทัศนคติหมายถึง มิติเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเมื่อรวมกันก็จะเป็นมิติของความรู้สึก (affective) หรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นเกิดจากคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของส่วนต่างๆ ของสิ่งทีกล่าวถึง ความสัมพันธ์ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละทัศนคติก็น่าจะยิ่งแน่นแฟ้น ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงของทัศนคติ และความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรม ทัศนคติอย่างนี้อาจเกิดได้หลายกรณี เป็นต้นว่า เกิดจากสิ่งทีทัศนคติหมายถึง มีลักษณะเฉพาะ (definitiveness) หรือการสะสมความรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้นมีติดต่อกันเป็นเวลานาน

4.4.7 ทัศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้

4.5 หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ

มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านที่พยายามจะอธิบายถึงหน้าที่บทบาท และประโยชน์ของทัศนคติว่าเป็นอย่างไร ซึ่งได้อ้างอิงการให้คำอธิบายของ สมิธ และคณะ รวมไปถึง แคทซ์ ที่กล่าวถึงหน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติไว้คล้ายๆ กัน (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 8; ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 5-6; วัฒนา ศรีสัตยวาจา. 2534: 187-189; ศักดิ์ สุนทรเสถียร. 2531: 11) ได้แก่

4.5.1 หน้าที่ให้ความเข้าใจ ทัศนคติหลายอย่างช่วยให้เข้าใจโลกและสภาพแวดล้อม ได้เรียนรู้ และเข้าใจการกระทำของบุคคลในสังคม สามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนเองและของบุคคลอื่น โดยการประเมินวัตถุและแบ่งแยกประเภทวัตถุต่างๆ ในสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะตอบสนองหรือจัดการกับวัตถุต่างๆ นั้นอย่างเหมาะสม

4.5.2 หน้าที่ป้องกันตนเอง บ่อยครั้งที่คนจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตนเอง ป้องกันตนเอง (Ego) เพื่อความสบายใจ และให้พ้นจากความวิตกกังวล ซึ่งเกิดจากปัญหาภายในบุคคล เป็นต้นว่า คนที่ชอบว่าเพื่อนตรงๆ ก็จะหาทางออกป้องกันตัวเองว่า การที่ตนทำเช่นนั้นก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง

4.5.3 หน้าที่ในการปรับตัว โดยทัศนคติจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยเป็นได้ทั้งการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การรักษาความสัมพันธ์ และรวมไปถึงการทำลายความสัมพันธ์ทางสังคม โดยปกติบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ

และจะพัฒนาทัศนคติตามแนวทางที่ว่า ให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ต้องการ เช่น คนหันมาขอการศึกษาเล่าเรียน เพราะเชื่อว่าการศึกษาลงจะช่วยให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

4.5.4 หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม โดยทัศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง โดยบุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงทัศนคติของตน ซึ่งทัศนคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขา และเหมาะสมกับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย เช่น คนที่มีความซื่อสัตย์มาก ก็จะแสดงออกโดยการไม่ชอบพวกร้ายชั่วอย่างรุนแรง

4.6 การรับทัศนคติ

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา (2534: 71-81) ได้อธิบายว่า กระบวนการที่บุคคลจะรับทัศนคติมีอยู่ 4 ระดับคือ การพิจารณาบุคลิภาพ การเรียนรู้ทางสังคม การเป็นสมาชิกของกลุ่ม และการเป็นสมาชิกของชนชั้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าควรลดเหลือเพียง 3 ระดับ โดยรวมการเป็นสมาชิกของกลุ่มเข้ากับการเป็นสมาชิกของชนชั้น

4.6.1 บุคลิภาพ

โดยบุคคลที่มีบุคลิภาพของการเก็บตัวจะมีความรู้สึกไวมากกว่าบุคลิภาพของการแสดงตัว ซึ่งคนที่มีลักษณะแสดงตัวจะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ภายนอกได้น้อยกว่า

4.6.2 การเรียนรู้ทางสังคม

เป็นกลไกที่นำไปสู่การถ่ายทอดทัศนคติของสังคมผ่านเข้ามาทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะในวัยเด็กเท่านั้น แต่รวมไปถึงเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ด้วย ซึ่งทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต่างก็ต้องเรียนรู้ว่าทัศนคติอย่างไหนจึงจะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่ ซึ่งความรู้ที่เขาได้รับนี้อาจเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้ทั้งแบบการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ การวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ การเลียนแบบของแบนดูรา การถอดแบบในเด็กหญิงและเด็กชายตามแบบบิดามารดาของฟรอยด์

4.6.3 การเป็นสมาชิกของกลุ่มและชนชั้น

ในทุกๆ กลุ่มที่บุคคลเข้าร่วมจะมีบรรทัดฐานทางสังคมที่แน่นอน บรรทัดฐานทางสังคมเหล่านี้คือ พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติที่เหมาะสมของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากความคาดหวังร่วมกัน ดังนั้นคนที่ เป็นสมาชิกในแต่ละกลุ่มในแต่ละสังคมก็จะยึดถือสิ่งเหล่านี้ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ โดยบรรทัดฐานจะเป็นตัวกำหนดว่าแต่ละบุคคลซึ่งมีฐานะอยู่ในตำแหน่งใดควรจะปฏิบัติอย่างไร หากบุคคลนั้นฝ่าฝืนก็จะได้รับการลงโทษ สิ่งเหล่านี้ทำให้การเป็นสมาชิกของกลุ่มมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ทั้งที่เป็นทัศนคติต่อกลุ่มอื่น และกลุ่มที่เป็นสมาชิกอยู่ เพราะเมื่อบุคคลเข้ากลุ่มใดก็จะรับเอาทัศนคติของกลุ่มนั้นไว้ ทั้งนี้รวมถึงในภาพกว้างของการเป็น

สมาชิกของชนชั้นในสังคมด้วย เนื่องจากในชนชั้นใดก็ตามย่อมมีทัศนคติของชนชั้นนั้น และย่อมมีอิทธิพลเช่นเดียวกันกับบุคคลที่เข้ามาอยู่ในชนชั้นนั้นๆ เช่นกัน

โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยที่บุคลิกภาพมีผลต่อการเรียนรู้ในสังคม และอีกทางหนึ่ง การเรียนรู้ทางสังคม ก็มีผลต่อการเป็นสมาชิกของกลุ่มและชนชั้น และในทางกลับกัน การเป็นสมาชิกละก็ส่งผลต่อบุคลิกภาพ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลกระทบในลักษณะเป็นวงกลมต่อไป

4.7 การวัดทัศนคติ

ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่จะสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่จะวัดได้ทางอ้อม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อจะเปรียบเทียบทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและบันทึกการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคล (ความคิดและความรู้สึก)

4.7.1 มาตรวัดทัศนคติแบบเธอร์สตัน

เป็นมาตรวัดทัศนคติในรูปแบบสเกลต่อเนื่องหนึ่งมิติของความรู้สึกตรงข้าม จากบวกไปลบ หรือความรู้สึกชอบไปยังความรู้สึกไม่ชอบ ฉะนั้น มาตรวัดทัศนคติตามแนวนี้ จึงหมายถึงสเกลความรู้สึกชอบพอ และได้มีการพัฒนาการวิธีการคิดคะแนนประจำข้อ (scale value) ให้ตรงกับทัศนคติที่มีอยู่ในข้อความนั้นๆ ซึ่งมีหลายวิธีเช่น วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ วิธีการกำหนดขั้นคะแนนเท่ากัน วิธีการให้ขั้นคะแนนต่อเนื่องกัน ซึ่งวิธีการกำหนดขั้นคะแนนเท่ากันนั้นเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 33) โดยใช้สำหรับข้อความที่มีจำนวนมาก

โดยขั้นตอนวิธีดำเนินงานคือ เลือกเป้าทัศนคติ เช่น องค์การพัฒนาเอกชน ผู้สร้างมาตรวัดต้องวิเคราะห์ความหมายของ องค์การพัฒนาเอกชน จากนั้นจึงสร้างข้อคำถามที่บ่งชี้เกี่ยวกับองค์การพัฒนาเอกชน ข้อความที่เขียนขึ้นควรจะสั้นและได้ใจความ และอยู่ในรูปที่ผู้ตอบจะตอบรับหรือปฏิเสธ โดยไม่ควรเป็นข้อความที่อาจแปลได้ 2 ความหมาย หลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงหรือเกี่ยวพันกับอดีต แต่ละข้อความ ควรบ่งชี้ระดับความรู้สึกนึกคิด (ชอบมากน้อย) แตกต่างกัน และมีแนวโน้มว่าจะสามารถเรียงได้ตั้งแต่ชอบมาก ค่อนข้างมาก ชอบปานกลาง เรื่อยไปทุกระดับ จนถึง ไม่ชอบเลย

เนื่องจาก เธอร์สตัน เน้นความแจ่มชัดและเที่ยงตรงของข้อความ โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างอ่านแล้วมีความเห็นหรือแปลความหมายได้ตรงกัน ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นหลายคนช่วยพิจารณาว่าแต่ละข้อความแสดงความรู้สึกต่อเป้าทัศนคติอย่างไร ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มผู้พิจารณาน่าจะบ่งชี้ความรู้สึกที่มีอยู่จริงในข้อความนั้น และใช้เป็นค่าคะแนนประจำข้อคำถาม (scale value) ได้

4.7.2 มาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert)

เนื่องจากเครื่องวัดทัศนคติตามแบบของเธอร์สโตน มีข้อจำกัดและยุ่งยากเกี่ยวกับผู้พิจารณาความเที่ยงตรงของข้อคำถามหลายประการ ลิเคิร์ตจึงได้สร้างมาตรวัดขึ้น โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าทัศนคติมีลักษณะการกระจายเป็นแบบโค้งปกติ (Normal Curve) โดยนำข้อความที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ไม่ต้องให้ผู้พิจารณาตัดสิน โดยมีคุณลักษณะสำคัญในข้อคำถามอยู่ 2 ประการคือ การประเมิน และระดับการประเมิน โดยการประเมิน ชอบหรือไม่ชอบ คำถามแต่ละข้อที่สร้างขึ้นจะกล่าวถึงส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีของสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบฯ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อข้อคำถามนั้น อันจะแสดงทัศนคติในเชิงบวก “ชอบ” หรือทางลบ “ไม่ชอบ” ต่อเป้าหมายทัศนคติที่ต้องการทราบ

การระบุด้านดีหรือไม่ดี ต้องระบุในระดับปานกลาง เพราะจะวัดได้ดีกว่าข้อคำถามที่กล่าวถึงด้านดีหรือไม่ดีมากๆ นอกจากนี้ข้อคำถามในทางบวกและลบก็ควรจะมีจำนวนที่พอๆ กัน ส่วนในเรื่องของระดับการประเมิน คำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะสเกลในตัว เพื่อบอกถึงระดับการประเมินว่า ชอบมาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ไม่ค่อยชอบ ไม่ชอบเลย โดยมาตรวัดแบบลิเคิร์ตนี้ใช้ขึ้นการประเมิน 5 ขั้น

ส่วนการคิดคะแนนถ้าเป็นรูปคำถามเชิงบวก คำตอบจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (ชอบมาก) ไปถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (ไม่ชอบเลย) คะแนนจะเป็น 4, 3, 2, 1, 0 ในทางตรงข้าม ถ้าเป็นคำถามเชิงลบ คำตอบจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ไปจนถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” คะแนนจะเป็น 0, 1, 2, 3, 4 แต่อย่างไรก็ตาม มีสิ่งที่น่าสังเกตคือ การใช้ข้อคำถามแบบนี้กับกลุ่มตัวอย่างคนไทย พบว่ามากกว่า 50% มักจะเลือกตอบตรงกลาง คือ “ไม่มีความคิดเห็น” เมื่อตัดข้อเลือกตอบตรงกลางออก พบว่าค่าความเชื่อถือได้ในแต่ละข้อจะสูงขึ้น และความเชื่อถือได้ของมาตรวัดทั้งฉบับก็จะสูงขึ้นด้วย (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2538: 46)

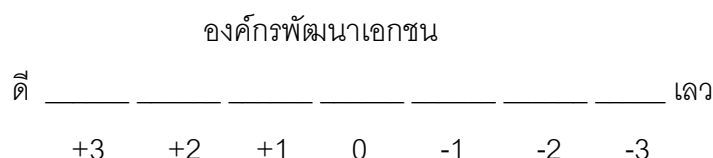
4.7.3 มาตรวัดแบบกัตต์แมน (Guttman)

กัตต์แมน มีแนวคิดว่ามีมาตรวัดหนึ่งมิตินั้น ทุกข้อจะต้องจัดเรียงได้ในรูปสเกล นั่นคือแต่ละข้อจะต้องมีคุณลักษณะของความมากน้อย หนักเบา เข้มข้นหรือเจือจาง ในเนื้อหาเรื่องเดียวกัน พอที่จะสามารถจัดเรียงอันดับให้อยู่ในมิติเดียวกันได้ ซึ่งหมายถึงว่าข้อที่อยู่อันดับสูงกว่าจะต้องมีคุณลักษณะสะสมของข้อที่อยู่ต่ำกว่า หรืออีกนัยหนึ่งคือ ถ้าผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความ 2 แล้ว เขาย่อมต้องเห็นด้วยกับข้อความ 1 มาก่อน หรือถ้าเห็นด้วยกับข้อความ 3 ก็ย่อมเห็นด้วยกับข้อความ 2 และ 1 มาก่อน เป็นลักษณะนี้ไปเรื่อยๆ จนหมดข้อความจะนั้นข้อที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุดของสเกลย่อมจะรวมคุณลักษณะของทุกข้อในมาตรวัดนั้นไว้ ด้วยเหตุนี้มาตรวัดแบบกัตต์แมน จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สเกลรวมสะสม (Cumulative scaling) หรือ การวิเคราะห์มาตราส่วน (Scalogram Analysis) และคำถามแต่ละข้อจะมีความสัมพันธ์กันภายในสูง (internal relationship) ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่งคือ

คนที่ตอบเห็นด้วยในข้อใดข้อหนึ่ง จะต้องมีทัศนคติทางบวกมากกว่าคนที่ตอบไม่เห็นด้วยในข้อเดียวกันเสมอ

4.7.4 มาตรวัดแบบจำแนกความหมาย (Semantic Differential)

เนื่องจาก ออสกู๊ด และคณะ ได้สร้างมาตรวัดที่มีลักษณะคล้ายกับการหาความหมายของสิ่งกับ (Concept) การประเมินสองขั้ว โดยอาศัยคำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้าในลักษณะที่มีความหมายตรงกันข้าม คือ ทางบวก และทางลบ และมีจุดแบ่งครึ่งที่เป็น “กลาง” ซึ่งหมายความว่า แต่ละสเกลจะบ่งชี้ทิศทางการประเมินและความเข้มในการประเมินที่สามารถจะระบุเป็นตัวเลขได้ การเชื่อมโยงสิ่งเร้าที่เป็นคำหรือข้อความ เกี่ยวกับเป้าหมายทัศนคติทำได้ดังนี้



ในที่นี้ “ดี” เป็นความรู้สึกทางบวก “เลว” เป็นความรู้สึกทางลบ ตรงกลางสเกล มีค่าเป็น (0) ไม่ดีไม่เลว (+1) หมายถึง มีความดีบ้าง (+2) ค่อนข้างดี (+3) หมายถึง ดี ในทางตรงกันข้าม (-1) หมายถึง มีเลวบ้าง (-2) ค่อนข้างเลว (-3) หมายถึง เลว ฉะนั้นในการตอบแต่ละสเกล จะบ่งชี้ทิศทางและความเข้มในการประเมินคำว่า “องค์กรพัฒนาเอกชน” ในทำนองเดียวกันก็สามารถวัดทัศนคติเป็นตัวเลขได้จากสเกลอื่นเช่นกัน เช่น เป็นประโยชน์ – ไร้ประโยชน์ น่าสนับสนุน – น่าคัดค้าน เมื่อรวมตัวเลขที่ได้จากทุกสเกล ผลรวมทั้งหมดก็จะเป็นทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งจะระบุทิศทางการประเมินด้วยเครื่องหมายและความเข้มของระดับการประเมินด้วยตัวเลข

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อที่จะวัดทัศนคติของข้าราชการจาก 2 สำนักให้ได้มากที่สุดและประหยัดเวลาที่สุด โดยเลือกใช้มาตรวัดทัศนคติแบบ ลิเคิร์ต สเกล เพื่อที่จะดูทิศทางและระดับของทัศนคตินั้นๆ

5. ทัศนคติของข้าราชการกับปัจจัยทางชีวิสังคม

ในการศึกษาทัศนคติของข้าราชการ ตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยต่างๆ ไม่เคยมองข้ามไป คือ ปัจจัยทางชีวิสังคม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างข้าราชการแต่ละคน ทั้งทางกายภาพ และบทบาททางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นที่น่าสนใจเสมอมาว่า เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับของทัศนคติอย่างไร โดยจะขอแบ่งตัวแปรปัจจัยทางชีวิสังคม ดังนี้

5.1 เพศ

เพศ เป็นตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม ตัวแปรแรกๆ ที่นักวิจัยต่างให้ความสำคัญ เนื่องจากมีเป็นตัวแปรที่สามารถแบ่งกลุ่มประชากรออกได้อย่างชัดเจน และเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งในเรื่องของความแตกต่างกันทางกายภาพ ทางชีวเคมี อันจะส่งผลไปถึงเรื่องความถนัดทางสติปัญญา และอารมณ์ความรู้สึก เป็นต้น นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างเพศนั้นยังมีปัจจัยด้านบทบาททางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย โดยสังคมมีความคาดหวังต่อเพศชายและเพศหญิงในลักษณะที่ต่างกันเพื่อสะท้อนภาพความเป็นจริงของสังคมโดยรวม กล่าวคือ เพศชายมักมีสถานภาพสูงกว่าเพศหญิง และคาดหวังให้เพศหญิงยอมตามผู้อื่นมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคม (socialization) ผู้คนในสังคมก็ได้อบรมสั่งสอนและคาดหวังให้เพศหญิงมีบุคลิกภาพที่อ่อนโยนและคล้อยตามมากกว่าเพศชาย (ธีระพร อุวรรณโณ. 2535: 77) โดยที่เพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่เพศชายมีความเข้มแข็งและเน้นในเรื่องของผลสัมฤทธิ์และเกียรติยศ ดังนั้นในแวดวงราชการที่มีข้าราชการทั้งที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จึงเป็นที่น่าสนใจว่า หากถามความรู้สึกที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนแล้ว ด้วยปัจจัยทางเพศที่ส่งผลให้เพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันแล้ว ก็น่าจะส่งผลให้มีความรู้สึกต่อองค์กรพัฒนาเอกชนอย่างแตกต่างกัน

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร เพศ ว่า ข้าราชการกรมอุทยานฯ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน

5.2 อายุ

อายุ เป็นตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคมที่มีความสำคัญต่อการวัดทัศนคติข้าราชการ โดยที่ข้าราชการที่มีอายุมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อกรณีในเรื่องของความขัดแย้งต่างๆ ที่มีบริบทในเรื่องยุคสมัยของสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยแล้ว ข้าราชการที่มีอายุมากขึ้นเคยชินกับการอยู่ในสังคมของการเลือกข้างเลือกฝ่ายอย่างชัดเจน ย่อมมีทัศนคติต่อการขัดแย้งอย่างเห็นได้ชัด โดยที่ สมชาย บริสุทธิ์ (2543: 75) มองว่า ข้าราชการที่เป็นคนรุ่นเก่าอยู่ในภาวะแวดล้อมทางการเมืองแบบเก่าและมีแนวคิดความขัดแย้งในแนวเดิม จะส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นในเชิงไม่เห็นด้วยต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ในขณะที่ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยได้เติบโตไปพร้อมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงน่าจะพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาได้อย่างไม่มีอคติ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 95) กล่าวว่า อายุมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ผู้ใหญ่มักจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ยาก ซึ่งมีผลต่อทัศนคติของเขาเอง ที่มีต่อสิ่งต่างๆ ในสังคม ดังนั้นการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมย่อมจะทำได้ยากในกลุ่มคนมีอายุ ตรงข้ามกับกลุ่มวัยรุ่นที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงสังคม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างทัศนคติของ

บุคคลเหล่านั้นด้วย โดยในปัจจุบันการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในสังคมขององค์กรพัฒนาเอกชนก็เป็นเรื่องที่เปิดกว้างมากขึ้น เป็นที่รับรู้ของประชาชนมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของภาครัฐมากขึ้น จนถึงขั้นที่การออกกฎหมายรับรองตัวขององค์กรพัฒนาเอกชนรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร จึงเป็นไปได้ว่าข้าราชการที่อายุน้อยและเติบโตมาพร้อมกับการเข้ามาขององค์กรพัฒนาเอกชน ก็พร้อมที่จะรับถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ขณะที่ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ซึ่งเคยชินกับการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมๆ ที่หน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยตรงอย่างเบ็ดเสร็จเพียงฝ่ายเดียวมาตลอด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการสอดคล้องดูแลด้วย กอปรกับความไม่แน่ใจในสถานะที่มาขององค์กรพัฒนาเอกชนเมื่อแรกเริ่มเข้าร่วมดำเนินการก็ยังคงมีความคลุมเครือ ทำให้เกิดเป็นคำถามมากมายต่อตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งเรื่องของการรับเงินต่างชาติเข้ามาขัดขวางความเจริญด้วยการดำเนินโครงการของรัฐในหลายๆ โครงการ เรื่องของการนำข้อมูลของประเทศไปให้กับต่างชาติ ซึ่งเป็นคำถามแรกๆ ที่องค์กรพัฒนาเอกชนต้องตอบเมื่อแรกเข้ามาดำเนินการในประเทศไทย แม้ว่าปัจจุบันความเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนจะคลี่คลายจากคำถามเหล่านั้นแล้ว แต่หากข้าราชการที่อยู่ในยุคที่เกิดความไม่แน่ใจในบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ก็มีความเป็นไปได้ที่คำถามเหล่านั้นจะยังฝังแน่นอยู่ ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการที่มีอายุมากกว่ายอมรับองค์กรพัฒนาเอกชนได้ยากกว่าข้าราชการอายุน้อย

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร อายุ ว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า

5.3 อายุราชการ

ในการวัดทัศนคติของข้าราชการ ตัวแปรหนึ่งที่จะมีความเกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการมากจนเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติหรือพฤติกรรมต่างๆ คือ อายุราชการ เมื่อพิจารณาว่าข้าราชการคือกลุ่มคนที่เป็นทางการ ข้าราชการแต่ละคนเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มนั้นซึ่งแน่นอนว่าต้องมีบรรทัดฐานของกลุ่ม สมาชิกที่พยายามเข้าไปเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มมักจะอยู่ในกลุ่มหรือในองค์กรนั้นไม่ได้นาน ขณะเดียวกันสมาชิกที่ยอมรับตามบรรทัดฐานหรือค่านิยมของกลุ่ม ก็จะถูกหลอมรวมเข้าไปพวกเดียวกัน ทำนองเดียวกัน ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยเข้าไปอยู่ในระบบราชการในช่วงระยะเวลาอันสั้น อาจะยังคงมีอุดมการณ์ มีความคิด มีการกระทำที่แปลกจากกลุ่มข้าราชการที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เมื่อเทียบกับข้าราชการที่มีอายุงานมากย่อมเห็นคล้อยตามไปกับบรรทัดฐานของระบบราชการ จึงอยู่ได้นาน (ปกครอง สุนทรสุทธิ. 2528: 16) ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร “อายุ” เมื่อข้าราชการที่มีอายุมากกว่าย่อมหมายถึงมีอายุราชการมากกว่าด้วย และข้าราชการที่มีอายุน้อย

กว่าย่อมหมายถึงมีอายุรชการน้อยกว่าตามไปด้วย เจกเช่นเดียวกัน ชำรชการที่อายุรชการน้อย ย่อมเข้ารับรชการในยุคที่แวดวงรชการเกิดความเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารรชการ แบบใหม่ๆ มีการสร้างทัศนคติให้แก่ชำรชการยุคใหม่ว่า ต้องทำงานเพื่อประชาชนอย่างเต็มที่และมี ไมตรีจิต ไม่ใช่เป็นชำรชการที่ประชาชนต้องให้ความเกรงกลัวเหมือนยุคเก่าๆ รวมถึงการประสานงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างองค์กรพัฒนาเอกชน ก็สามารถยอมรับให้ความร่วมมือได้อย่างเต็มที่ มากกว่า ขณะที่ชำรชการที่มีอายุรชการมากกว่าย่อมเคยชินกับการบริหารงานแบบเดิมๆ มากกว่า การเข้ามาร่วมดำเนินการของหน่วยงานใหม่ๆ อย่างองค์กรพัฒนาเอกชน กอปรกับชำรชการที่อายุ รชการมากย่อมมีการคล้อยตามไปกับกลุ่มชำรชการส่วนใหญ่ไปแล้ว จึงทำให้ชำรชการที่มีอายุ รชการมากกว่ายอมรับในองค์กรพัฒนาเอกชนได้ยากกว่า

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร อายุรชการ ว่า ชำรชการกรมอุทยาน แห่งชาติฯ ที่มีอายุรชการน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดี มากกว่าชำรชการที่มีอายุรชการมากกว่า

5.4 สังเกต

ความสำคัญระบบรชการประการหนึ่งคือ การมีลักษณะการทำงานเฉพาะอย่าง (Specialization) หรือความชำนาญงานเฉพาะอย่าง โดยมีการทำงานแบ่งออกเป็นหน่วย กล่าวคือถ้า หน่วยใดมีความชำนาญในเรื่องใดๆ ก็จะทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น เช่น การแบ่งออกเป็น แผนก กอง กรม ทบวง และกระทรวง เป็นต้น (กมล ภาพิจิตร และคณะผู้วิจัย. 2517: 55) ดังนั้นในหน่วยงานใดที่ มีความชำนาญเฉพาะด้านในเรื่องใด ย่อมรับรู้หรือเลือกรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับหน่วยงานของ ตน นอกจากนี้ในการติดต่อประสานงานขององค์กรพัฒนาเอกชนกับหน่วยงานชำรชการในสังกัด ต่างๆ ที่มีเนื้องานแตกต่างกัน ก็ย่อมต้องใช้วิธีการดำเนินงานติดต่อประสานงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความ แตกต่างนี้อาจนำมาซึ่งทัศนคติของชำรชการที่แตกต่างกัน ทำให้การศึกษาทัศนคติชำรชการที่ สังกัดอยู่ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร สังเกต ว่า ชำรชการกรมอุทยาน แห่งชาติฯ ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน

5.5 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างมากในการวัดทัศนคติ โดยเฉพาะอย่าง ยิง เมื่อมองว่าระดับการศึกษาเกี่ยวข้องกับการรับสาร เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ อันเป็นสิ่งที่ส่งผล ต่อเนื่องไปยังการประเมินต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความชอบหรือไม่ชอบของความรู้สึก อันหมายถึง ทัศนคติ จนเกิดเป็นแนวโน้มในการกระทำหรือพฤติกรรมออกมา ซึ่งจากการศึกษาของ โยฟแลนด์และ คณะ (1949) (ธีระพร อุวรรณโณ. 2535: 64) พบว่า ในกลุ่มที่ได้รับการศึกษาน้อย การเสนอสาร

ด้านเดียวมีอิทธิพลต่อผู้รับสารมากกว่าการเสนอสารสองด้าน ในทางกลับกัน ในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษา มากกว่า การเสนอสารสองด้านมีอิทธิพลต่อผู้รับสารมากกว่าเสนอสารด้านเดียว ดังนั้นจากการทดลอง อาจกล่าวได้ว่า การมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการรับสาร โดยที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น หากผู้ที่มีระดับการศึกษาก็มีแนวโน้มที่จะสามารถรับสาร มีความเข้าใจในสารต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า และหากสารนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้อมูล ข่าวสารที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ อันจะนำไปสู่การประเมินทางทัศนคติว่าจะชอบหรือไม่ชอบ จึงน่าจะมี แนวโน้มที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปในทางที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ องค์การพัฒนาเอกชน ย่อมมีการคิดพิจารณาถึงแนวทางและการปฏิบัติขององค์การพัฒนาเอกชน และ ประโยชน์ของการมีองค์การพัฒนาเอกชน เมื่อพิจารณาพบว่าองค์การพัฒนาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ งานของภาครัฐสามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้องถูกทางและช่วยเสริมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้าราชการยังเป็นหูเป็นตามองหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สุดให้กับประชาชนซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับที่ข้าราชการต้อง ปฏิบัติอยู่เดิม ก็ย่อมเห็นข้อดีของการปฏิบัติงานร่วมกัน

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร ระดับการศึกษา ว่า ข้าราชการกรม อุทยานแห่งชาติฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน

5.6 ลักษณะงานในหน้าที่

ในทำนองเดียวกันกับตัวแปร “สังกัด” ของข้าราชการ ตัวแปรลักษณะงานในหน้าที่ของ ข้าราชการที่มีจุดเด่นอยู่ที่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้การติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ ของ ข้าราชการกับบุคคลภายนอกจะไม่ก้าวล่วงกัน โดยจะดำเนินไปตามสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ บุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับข้าราชการในแต่ละสายงานที่แตกต่างกันย่อม ดำเนินบทบาทของตนไปในทิศทางที่แตกต่างกันเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น การติดต่อกับหน่วยงานที่ดูแลด้านการดูแลบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเอกสารการขออนุมัติต่างๆ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการจัดการ กับหน่วยงานที่มุ่งใช้ความรู้เรื่องการลงทุนที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน องค์การพัฒนาเอกชนที่ไม่คุ้นชินกับระบบราชการก็อาจดำเนินการติดต่อเรื่องระบบเอกสารราชการได้ไม่ดีนัก แต่ใน ขณะเดียวกัน หากเป็นเรื่องของการปฏิบัติงานนำความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ ก็ อาจสามารถนำความรู้ในด้านนี้มาช่วยร่วมกับข้าราชการได้ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อทัศนคติของ ข้าราชการ ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่า ลักษณะงานในหน้าที่ของข้าราชการที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อ ทัศนคติที่แตกต่างกัน

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร ลักษณะงานในหน้าที่ ว่า ข้าราชการประจำอุทยานแห่งชาติ ที่มีลักษณะงานในหน้าที่ต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน

5.7 ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และ อุปสรรคในการทำงานร่วมกัน

ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และ ประสบการณ์เกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันกับองค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งสองตัวแปรนี้อาจกล่าวรวมได้ว่าเป็นเรื่องของประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่มากนี้ไม่เกี่ยวข้องกับอายุหรืออายุราชการที่มากของข้าราชการ เพราะแม้จะเป็นข้าราชการที่อายุมากหรือมีอายุราชการมาก หากแต่ไม่เคยทำงานร่วมกันเลย ก็อาจมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชนไปในทางที่ไม่ถูกต้องชัดเจนนัก เช่นเดียวกันหากข้าราชการที่มีอายุหรือมีอายุราชการน้อย แต่มีประสบการณ์ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนตลอดเวลา ก็ย่อมเกิดความรู้ต่อองค์กรพัฒนาเอกชนในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้ถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ โดยผู้ที่เคยมีโอกาสดำเนินการทำงานร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมาย ย่อมเกิดทัศนคติในทางใดทางหนึ่งต่อกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหากจะนับประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันโดยมีความมุ่งหวังเพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน แนวโน้มที่บุคคลหรือองค์กรที่ทำงานร่วมกันน่าจะเป็นไปในลักษณะที่เกื้อหนุนกัน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ในทำนองเดียวกัน หากประสบการณ์ที่ได้รับคือ อุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจ อันนำมาซึ่งทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลหรือองค์กรที่ร่วมงานด้วย ซึ่งข้าราชการที่มีประสบการณ์ร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย บ่อยครั้งกว่า ย่อมมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนสนทนาคิดเห็น จนทำให้ทราบถึงแนวทางวิธีปฏิบัติของ WWF ประเทศไทย ที่ไม่มุ่งเน้นการรณรงค์ด้วยความรุนแรง แต่มุ่งเน้นการให้ความร่วมมือ การให้ความรู้และเสริมศักยภาพให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบาย ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะสร้างประโยชน์ให้กับข้าราชการอย่างมาก ในขณะที่ข้าราชการที่มีโอกาสในการร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย น้อยครั้งอาจจะยังไม่ทราบถึงแนวทางปฏิบัติของ WWF ประเทศไทย อย่างชัดเจนนัก

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประสบการณ์

ในทางกลับกัน หากในการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย เกิดมีอุปสรรคปัญหา ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิดที่มีโอกาสจะไม่สอดคล้องกันระหว่าง WWF ประเทศไทยและข้าราชการ หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ดำเนินตามระเบียบราชการของ WWF ประเทศไทย หรือจากกฎระเบียบราชการที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่าง WWF ประเทศไทย กับ

ข้าราชการ ซึ่งอุปสรรคปัญหาเหล่านี้ ย่อมนำมาซึ่งทัศนคติที่ไปในทิศทางที่ไม่ดี ขณะที่ตลอดเวลาการประสานทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการกับ WWF ประเทศไทย สามารถดำเนินไปได้ไม่ติดขัด ไม่มีอุปสรรคปัญหาใดๆ ก็ย่อมมีผลต่อทัศนคติของข้าราชการที่มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีมากกว่า

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร อุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย น้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า

5.8 แหล่งข้อมูลที่ได้รับ

แหล่งข้อมูลที่ได้รับ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษาทัศนคติ เนื่องจากทัศนคติมีความเกี่ยวเนื่องกับความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจกับตัวเป้าหมายหรือต้นแหล่ง มีการศึกษาที่พบว่าแหล่งสารที่ได้รับหรือตัวเป้าหมายของทัศนคติไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่มีการส่งผ่านสื่อที่ต่างกัน จะมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดผลต่อทัศนคติต่างกัน โดย ไชเคินและอิกลิ (1983) (ธีระพร อุวรรณโณ. 2535: 73) ได้ทำการศึกษาและพบข้อสรุปว่า หากผู้สื่อสารเป็นที่ชอบพอของผู้รับสารในระดับหนึ่ง การสื่อสารโดยผ่านสื่อเทปเสียงหรือสื่อวีดิทัศน์จะโน้มน้าวใจผู้รับสารได้มากกว่าการใช้สื่อข้อเขียน ในทางกลับกันหากผู้สื่อสารไม่เป็นที่ชอบพอของผู้รับสาร การใช้สื่อเทปเสียงหรือสื่อวีดิทัศน์จะโน้มน้าวใจของผู้รับสารได้น้อยกว่าสื่อข้อเขียน ทั้งนี้อาจสรุปรวมกันได้ว่าการใช้สื่อเทปเสียงหรือสื่อวีดิทัศน์จะทำให้ลักษณะของผู้สื่อสารชัดเจนขึ้นและมีอิทธิพล (ทั้งทางบวกหรือทางลบ) ต่อผู้รับสารได้มากกว่าสื่อข้อเขียน และนอกจากสื่อข้อเขียน สื่อเทปเสียงหรือสื่อวีดิทัศน์แล้ว ตัวสื่อที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาวิจัยอีกประเภทคือ บุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็น ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ก็มีอิทธิพลต่อผู้รับสารไม่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวผู้รับสารที่เป็นข้าราชการ เนื่องจากมีแนวโน้มที่ความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับข้าราชการจะมีการถ่ายทอดไปสู่กลุ่มข้าราชการโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มของข้าราชการเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ (formal group) โดยจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่แน่นอน คือจะประกอบไปด้วยผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สมาชิกของกลุ่มอาจเปลี่ยนแปลงได้ แต่ความสัมพันธ์ของรูปแบบมักจะไม่เปลี่ยน เมื่อมีการพัฒนากลุ่มขึ้นมา บรรดาสมาชิกของกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวทัศนคติและค่านิยมให้เหมือนกัน (ปกครอง สุนทรสุทธิ 2528: 12-13) นอกจากนี้ในระบบราชการสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) หรือระบบปฏิบัติที่มีการปกครองบังคับบัญชา และการปฏิบัติลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับขั้น จากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่ามีความสำคัญมาก ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อลูกน้องใต้บังคับบัญชามาก จนในบางครั้งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเพื่อเอาใจนายนั้นมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ทางราชการนั้นจะต้องมีการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงและมีระเบียบแบบแผน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึง

ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา (กมล เกาพิจิตร และคณะผู้วิจัย. 2517: 55, 57) เมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถบันดาลให้เกิดประโยชน์ในหน้าที่การงานได้ ดังนั้น แนวโน้มที่ทัศนคติใดๆ ก็ตามของผู้บังคับบัญชาก็มีโอกาสถ่ายทอดและซึมซับไปสู่ลูกน้องได้ผู้บังคับบัญชาได้มากเพื่อที่จะดำเนินไปในวิถีทางที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจ นอกจากนี้ แหล่งข้อมูลที่ได้จาก WWF ประเทศไทยเอง ไม่ว่าจะเป็นจากตัวบุคคล จากเอกสาร หรือจากเว็บไซต์ ก็เป็นแหล่งข้อมูลอีกช่องทางหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อทัศนคติเนื่องจาก ทรัพยากรที่อยู่ในมือของ WWF ประเทศไทย น่าจะเป็นช่องทางในการสื่อสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กรได้อย่างที่ต้องการ ไม่จำเป็นที่จะเป็นการเผยแพร่เอกสารงานวิจัย การแจ้งข่าวคราวความคืบหน้าการดำเนินงานขององค์กร หรือการประชาสัมพันธ์องค์กร ซึ่งหากมีการจัดสรรให้ข้อมูลที่เหมาะสมก็จะสามารถมีผลต่อทัศนคติของบุคคลได้ ดังนั้น ตัวแปรแหล่งข้อมูลที่ได้รับ จึงมีความสำคัญในตัวหนังสือแต่ละประเภท ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สมควรนำมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร แหล่งข้อมูลที่ได้รับ คือ ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่ได้รับข้อมูลโดยตรงจาก WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับข้อมูลจาก WWF ประเทศไทยโดยตรง

5.9 ความรู้ ความเข้าใจ

นอกจากนี้ ยังมีตัวแปร ความรู้ ความเข้าใจ ที่แม้จะไม่ใช่ตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคมโดยตรง แต่ก็ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความน่าสนใจ โดยผู้วิจัยจะขอเพิ่มข้อมูลตัวแปรดังกล่าวไว้ในที่นี้ โดยตามทฤษฎีทัศนคติสององค์ประกอบ ความรู้ ความเข้าใจ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมาก และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับทัศนคติ โดยความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นั้น มีผลโดยตรงกับความรู้สึก ชอบ หรือไม่ชอบ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ หรือสถานการณ์ โดยก่อนที่ความรู้สึกจะประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบที่นั่น ต้องผ่านกระบวนการประมวลนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งความเชื่อ ค่านิยม มาประกอบกับการประเมินนั้น ซึ่ง ความรู้ ความเข้าใจเป็นด้านแรกในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเหล่านั้น โดยตามทฤษฎีทัศนคติสององค์ประกอบ หากองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ทัศนคติหรืออารมณ์ความรู้สึกก็ย่อมไปในทิศทางที่มีความสอดคล้อง เมื่อบุคคลหนึ่งมีความเข้าใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ก็ย่อมจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น อย่างไรก็ตาม หากความรู้ ความเข้าใจ ไม่สอดคล้องไปด้วยกันกับทัศนคติ ก็มีแนวโน้มที่ทัศนคตินั้นจะอยู่ได้ไม่คงทนถาวร โดยข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มากจะทราบถึงภารกิจหลัก ที่มาของแหล่งเงินสนับสนุนขององค์กร ซึ่งมีที่มาอย่างชัดเจน รวมไปถึงวิธีการดำเนินงานที่เน้นดำเนินงานร่วมกับภาครัฐอย่างประนีประนอม ก็มีแนวโน้มที่มีทัศนคติที่ดีต่อ WWF ประเทศไทยมาก ขณะที่ข้าราชการที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ย่อมไม่ทราบถึงวิธีการดำเนินงาน ภารกิจหลัก และที่มาของแหล่งเงิน

สนับสนุน ย่อมทำให้เกิดความคลางแคลงใจต่อการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย อันนำไปสู่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อ WWF ประเทศไทย

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงตั้งสมมติฐานจากตัวแปร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย คือ ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย

6. ทัศนคติต่อองค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น มีเพียงงานของ สมชาย บริสุทธิ์ ในหัวข้อวิจัย ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ เพื่อต้องการทราบถึงระดับและทิศทางทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ว่ามีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์อย่างไรกับแนวคิดทางด้านระบบการเมือง พัฒนาการทางการเมือง และกระบวนการกล่อมเกลางานทางการเมือง โดยศึกษาจากข้าราชการสังกัดกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ปฏิบัติงานในลักษณะแตกต่างกัน 6 กลุ่มงาน จำนวน 169 คน พบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่มีทัศนคติเชิงไม่แน่ใจต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการของรัฐ สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลให้เกิดการแสดงทัศนคติที่แตกต่างกัน และรูปแบบและวิธีการได้แย่งที่แตกต่างกันของกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนที่ผ่านมานั้น ก็ไม่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ยังไม่อยู่ในทิศทางที่เป็นบวกต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งหมายถึงยังไม่อยู่ในทิศทางที่สัมพันธ์กับพัฒนาการทางการเมือง กระบวนการกล่อมเกลางานและระบบการเมือง

อย่างไรก็ตาม สมชาย บริสุทธิ์ ได้อภิปรายว่า ยังไม่พบว่ามีการศึกษาระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อบทบาทขององค์กรเอกชนมาก่อนหน้านี้ เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการเปรียบเทียบทิศทางของทัศนคติ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อการเปรียบเทียบอีกประการหนึ่งคือ การแยกกลุ่มอายุ หรือหาประสบการณ์ทางการเมืองเพื่อหาความแตกต่างทางทัศนคติชัดเจนระหว่างกลุ่มเพื่อจะได้ข้อสรุปที่แม่นยำต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานวิจัยทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน ยังมีอยู่น้อยมาก และยิ่งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างราชการเป็นกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การศึกษาทัศนคติของกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อองค์กรพัฒนาเอกชน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อ WWF ประเทศไทย ก็ยังไม่มีการศึกษาขึ้นมาก่อนเลย และแม้จะอ้างอิงงานของ สมชาย บริสุทธิ์ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ควรนำมาศึกษาต่อ เช่น การแบ่งกลุ่มอายุของข้าราชการ และอายุ ข้าราชการ ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาทัศนคติของข้าราชการกรม อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า จำนวน 94 คน และข้าราชการประจำสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 91 คน ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2549 รวมทั้งสิ้น 185 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และข้าราชการประจำสำนักอุทยานแห่งชาติ ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) จำนวน 126 คน ที่ค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จากค่าตามตารางขนาดประชากรของ เทโรยามาเน (ล้วน สายยศ; อังคณา สายยศ. 2436: 260-261; อ้างอิงจาก Yamane. 1967. *Statistics; An Introductory Analysis*. pp. 886-887)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะทำงานวิจัยในเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถทราบถึงทัศนคติส่วนใหญ่ของประชากร ดังนั้นจึงได้ศึกษานิยาม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังศึกษาเครื่องมือของ สมชาย บริสุทธิ์ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สังกัด การศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์เกี่ยวกับอุปสรรคที่ได้รับจากการ ทำงาน การรับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย รวมทั้งหมด 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย รวมทั้งหมด 40 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคม

กำหนดจากสมมุติฐานของผู้วิจัยที่เล็งเห็นว่า ปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน จะส่งผล ให้ข้าราชการมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงประมวลถึงปัจจัยต่างๆ ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการเกิด ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สังกัดราชการ ลักษณะงานในหน้าที่ ระดับ ประสบการณ์ในการร่วมงาน อุปสรรคที่ได้รับจากการร่วมงาน รวมถึงวิธีการรับข้อมูลข่าวสาร

แบบทดสอบความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อความเป็นมา บทบาทหน้าที่ แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัยแบบ ถูก – ผิด (True – False) ซึ่งเป็นคำถามถึงความจริง หลักการ กฎต่างๆ และการตีความ โดยสามารถช่วยในเรื่องของการครอบคลุมเนื้อหาได้มากในระยะเวลาอันสั้น การให้คะแนนเป็นปรนัย ไม่มีเรื่องความรู้สึกของผู้ตรวจมาเป็นปัจจัย สามารถวัดความเข้าใจได้ในเวลาอันสั้น (รวิวรรณ ชินะตระกูล. 2538: 88 - 89)

ลักษณะคำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบข้อที่คิดว่าถูกจากตัวเลือก 2 ตัวเลือก คือ “ถูก” และ “ผิด” และ “ไม่ทราบ” โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ คะแนนเต็ม 36 คะแนน โดยข้อที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดและตอบว่าไม่ทราบจะได้ 0 คะแนน

หากผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า Percentile Rank ที่ 33 หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย

หากผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง Percentile Rank ที่ 33 – 67 หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ปานกลาง

หากผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า Percentile Rank ที่ 67 หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มาก

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะเป็นตัวแทนวัดความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อความเป็นมา ภารกิจหลัก แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนข้อคำถามที่วัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ความรู้ ความเข้าใจ	ข้อที่ต้องตอบว่า “ถูก”	ข้อที่ต้องตอบว่า “ผิด”	รวม
ในความเป็นมา	1, 4, 5, 6, 8	2, 3, 7, 12, 13, 14, 15, 16	13
ในภารกิจหลัก	10, 11, 18	9, 20, 22, 23, 24, 25	9
ในแหล่งเงินสนับสนุน	27, 29, 30	26, 28	5
ในการดำเนินงาน	21, 31, 34, 35	17, 19, 32, 33, 36	9

ตัวอย่าง แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ข้อคำถาม	ตัวเลือกคำตอบ
0) WWF ก่อตั้งครั้งแรกที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
00) WWF ประเทศไทย มีนักวิจัยทั้งหมดเป็นชาวต่างประเทศ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ

ขั้นตอนในการสร้างแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ในส่วนของแบบทดสอบปรนัยแบบถูก – ผิด (true – false) เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยนั้น คำตอบที่ได้จะมีเพียง “ถูก” “ผิด” หรือ “ไม่ทราบ” เท่านั้น ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามโดยยึดข้อมูลมาจากประวัติความเป็นมา ภารกิจหลัก แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย จนได้ข้อคำถามเบื้องต้นจำนวน 36 ข้อ และนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีการหาคุณภาพแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ส่งเครื่องมือแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ให้ผู้เชี่ยวชาญทางคุณวุฒิอันได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่จาก WWF ประเทศไทย เป็นผู้ตรวจสอบในข้อคำถามเบื้องต้นจำนวน 36 ข้อ เพื่อดูความสอดคล้องของข้อความ รวมทั้งความชัดเจนของภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ (power of discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน Pearson's Product Moment Correlation จากนั้นนำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าแอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .80

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ในส่วนของแบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของ WWF ประเทศไทยจำนวน 4 ท่านในต่างวาระเวลากันอย่างตัวต่อตัว โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสัมภาษณ์อย่างกว้างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็น โดยคำถามมีอยู่ว่า

“ท่านคิดว่าบุคคลภายนอกมองภาพลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยเป็นอย่างไร?”

“ในสายตาของท่าน WWF ประเทศไทยมีภาพลักษณ์เป็นอย่างไร?”

“WWF ประเทศไทย เน้นการดำเนินงานด้วยวิธีใดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์?”

จากทั้ง 3 คำถามนี้ทำให้ผู้วิจัยได้คำสำคัญ (Keyword) เช่น “มีความรู้ความสามารถหลากหลาย” “มีความเชี่ยวชาญ” “ทำงานเอาหน้า” “มีเล่ห์เหลี่ยม” ฯลฯ สำหรับนำไปใช้สร้างข้อคำถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย 4 ด้านคือ เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ จำนวน 13 ข้อ เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง จำนวน 12 ข้อ เอกลักษณ์ด้านหลักการหรือรูปแบบการพัฒนา จำนวน 5 ข้อ เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมขององค์กร จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ซึ่งประเมินระดับของความรู้สึก 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ไม่แน่ใจ

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมากที่สุด แต่ระดับจะมีคะแนนประจำ 1, 2, 3, 4 และ 5 เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถอ่านค่าคะแนนความรู้สึกโดยรวมได้ ซึ่งคะแนนประจำข้อนั้นจะมีการแปรผันไปตามข้อคำถามที่มีข้อความเป็นไปในทิศทางบวก หรือ ลบ โดยหากข้อคำถามที่แสดงให้ เห็นว่ามีทิศทางที่เป็นบวกหรือมีผลดีต่อ WWF ประเทศไทย และผู้ตอบแบบสอบถาม คะแนนจะเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ เพื่อแสดงให้ เห็นว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ขณะเดียวกันหากข้อคำถามที่แสดงให้ เห็นว่ามีทิศทางลบหรือไม่เป็นผลดีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย คะแนนจะเป็น 1, 2, 3, 4, 5 ตามลำดับ เพื่อแสดงให้ เห็นว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ผลจากแบบสอบถามวัดความรู้สึกนี้ หากผลรวมออกมามีคะแนนมาก แปลว่า ผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อ WWF ประเทศไทย มากกว่าผู้ที่ได้ผลรวมออกมามีคะแนนน้อย ในการแบ่งระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย จะใช้คะแนนรวมซึ่งหารด้วยจำนวนข้อวัดแล้ว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในระดับดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00
2. ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในระดับค่อนข้างดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.5
3. ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในระดับปานกลาง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.5
4. ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในระดับไม่ค่อยดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.5
5. ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในระดับไม่ดี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.5

โครงสร้างแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ซึ่งแสดงจำนวนข้อบวกและจำนวนข้อลบของแต่ละด้าน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนข้อคำถามที่เป็นวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

เอกลักษณ์	เชิงบวก	เชิงลบ	รวม
ด้านงานที่ทำ	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 30, 32	10, 13, 35, 36	13
ด้านชื่อเสียง	1, 12, 15, 17, 22, 27	2, 25, 26, 28, 37, 39	12
ด้านหลักการ	14, 23, 24	29, 34,	5
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	19, 21, 31	11, 16, 18, 20, 33, 38, 40	10

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถามวัดทัศนคติ

ผู้วิจัยได้ส่งเครื่องมือแบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยให้ผู้เชี่ยวชาญทางคุณวุฒิอันได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่จาก WWF ประเทศไทย เป็นผู้ตรวจสอบในข้อคำถามเบื้องต้นจำนวน 40 ข้อ เพื่อดูความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบคลังของข้อความ รวมทั้งความชัดเจนของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นนำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 โดยเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 เอกลักษณ์ด้านหลักการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69 เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .61

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทยเป็นองค์กรที่...	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด
1. เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ (0) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
2. เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง (0) มักขยโอกาสนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
3. เอกลักษณ์ด้านหลักการ (0) มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
4. เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร (0) มีแนวทางการรณรงค์ที่เน้นการแสดงออกอย่างรุนแรง					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อดำเนินเรื่องผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อทำจดหมายในนามของบัณฑิตวิทยาลัยส่งให้กับอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อขออนุญาตนำส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า 63 ชุด สำนักอุทยานแห่งชาติ 63 ชุด รวมเป็น 126 ชุด โดยมีการทำหนังสือชี้แจงรายละเอียดไว้อย่างครบถ้วน และเริ่มเข้าเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2549 จนถึงวันที่ 27 ธันวาคม 2549 โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พิจารณาเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้อง มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ ตามที่ได้กำหนดไว้
2. จัดพิมพ์ข้อมูลในส่วนที่ 1 2 และ 3 บันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณจากโปรแกรม SPSS for Windows
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐานในการอธิบายลักษณะตัวแปร ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 คำนวณหาค่าการเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า t - test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 4, 5 และ 7

3.3 คำนวณหาค่าการเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า F - test (Anova) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 6, 8, 9 และ 10

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 63 คน และจากสังกัดสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่าจำนวน 63 คน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ส่วนที่ 2 วัดระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

M แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution

* แทน ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** แทน ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 126 คน แบ่งเป็นข้าราชการสำนักอุทยานแห่งชาติ 63 คน และข้าราชการสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า 63 คน แต่เนื่องจากพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลไม่ครบจำนวน 5 คน จึงคัดออกกลุ่มตัวอย่างเหลือ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 96 โดยมีข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม

ตัวแปร	จำนวน	%
1. เพศ		
- ชาย	70	57.9
- หญิง	51	42.1
รวม	121	100.0
2. อายุ		
- 21 - 30	68	56.2
- 31 - 40	31	25.6
- 41 ปีขึ้นไป	22	18.1
รวม	121	100.0
3. อายุราชการ		
- 1 - 10	85	70.2
- 11 - 20	22	18.2
- 21 ปีขึ้นไป	14	11.6
รวม	121	100.0
4. สังกัด		
- สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	62	51.2
- สำนักอุทยานแห่งชาติ	59	48.8
รวม	121	100.0
5. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	19.1
- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	80.9
รวม	121	100.0
6. ลักษณะงานในหน้าที่หลัก		
- บริหารทั่วไป	48	39.7
- จัดการและพัฒนาพื้นที่	34	28.1
- ศึกษาและงานวิจัย	31	25.6
- ส่งเสริม เผยแพร่ และนันทนาการ	8	6.6
รวม	121	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	%
7. ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย		
- มีประสบการณ์	45	37.2
- ไม่มีประสบการณ์	76	62.8
รวม	121	100.0
8. อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย		
- ไม่มีเลย	76	62.8
- ไม่ค่อยจะมี	32	26.4
- มีพอสมควร	13	10.7
รวม	121	100.0
9. แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย		
- จาก WWF ประเทศไทย	21	17.4
- จากสื่อภายนอก	36	29.8
- จากสื่อภายนอกและ WWF ประเทศไทย	64	52.9
รวม	121	100.0
10. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย		
- มาก	34	28.1
- ปานกลาง	49	40.5
- น้อย	38	31.4
รวม	121	100.0

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะดังนี้ คือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (57.9%) มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี (52.2%) มีอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี (70.2%) สังกัดอยู่ในสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า (51.2%) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (80.9%) ทำงานบริหารทั่วไป (39.7%) ไม่มีประสบการณ์ร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย (62.8%) ไม่มีอุปสรรคจากการร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย (62.8%) แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยมาจากสื่อภายนอกและจาก WWF ประเทศไทย (52.9%) และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ในระดับปานกลาง (40.5%)

ส่วนที่ 2 วัดระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	N	M	SD	ระดับทัศนคติ
รวม	121	3.4302	.34576	ปานกลาง
ด้านงานที่ทำ	121	3.5772	.40584	ค่อนข้างดี
ด้านชื่อเสียง	121	3.4428	.38626	ปานกลาง
ด้านหลักการ	121	3.4066	.44791	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	121	3.2355	.33538	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4302 ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง เอกลักษณ์ด้านหลักการ และ เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม เพื่อทดสอบตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) หรือ ทดสอบค่า F (F-test) โดยเปรียบเทียบกับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง เมื่อผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 5 – 21

ตาราง 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปรเพศ

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	เพศ	N	M	SD	t	P
รวม	- ชาย	70	3.3836	.32660	-1.752	.082
	- หญิง	51	3.4941	.36403		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- ชาย	70	3.5264	.40843	-1.626	.107
	- หญิง	51	3.6471	.39559		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- ชาย	70	3.4071	.36298	-1.193	.235
	- หญิง	51	3.4918	.41475		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- ชาย	70	3.3229	.42705	-2.460*	.015
	- หญิง	51	3.5216	.45445		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- ชาย	70	3.2000	.30455	-1.371	.173
	- หญิง	51	3.2843	.37115		
	รวม	121	3.2355	.33538		

* $P < .05$

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทัศนคติของข้าราชการเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านหลักการ ที่ทัศนคติของข้าราชการเพศหญิง ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรอายุ

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	อายุ	N	M	SD	F	P
รวม	- 21-30 ปี	68	3.4551	.28349	3.706*	.027
	- 31-40 ปี	31	3.4984	.23522		
	- 41 ปีขึ้นไป	22	3.2568	.55438		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- 21-30 ปี	68	3.6471	.33733	5.579**	.005
	- 31-40 ปี	31	3.6005	.33378		
	- 41 ปีขึ้นไป	22	3.3287	.58109		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- 21-30 ปี	68	3.4400	.34067	2.388	.096
	- 31-40 ปี	31	3.5430	.28126		
	- 41 ปีขึ้นไป	22	3.3106	.57974		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- 21-30 ปี	68	3.4147	.38682	4.594*	.012
	- 31-40 ปี	31	3.5484	.34241		
	- 41 ปีขึ้นไป	22	3.1818	.64707		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- 21-30 ปี	68	3.2441	.27393	1.359	.261
	- 31-40 ปี	31	3.2871	.24460		
	- 41 ปีขึ้นไป	22	3.1364	.55080		
	รวม	121	3.2355	.33538		

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันในทุกช่วงอายุ ยกเว้น เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเอกลักษณ์ด้านหลักการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติข้าราชการกรมอุทยานฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ตามตัวแปรอายุ โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	N	M	41 ปีขึ้นไป	21-30 ปี	31-40 ปี
			3.2568	3.4551	3.4984
41 ปีขึ้นไป	22	3.2568	-	.1983*	.2416*
21-30 ปี	68	3.4551		-	.0432
31-40 ปี	31	3.4984			-

* $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 7 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยในภาพรวม ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	N	M	41 ปีขึ้นไป	31-40 ปี	21-30 ปี
			3.3287	3.6005	3.6471
41-50 ปี	22	3.3287	-	.2718*	.3184**
31-40 ปี	31	3.6005		-	.0466
21-30 ปี	68	3.6471			-

* $P < .05$ ** $P < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 8 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

สำหรับผลการตรวจสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านหลักการ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	N	M	41 ปีขึ้นไป	21-30 ปี	31-40 ปี
			3.1818	3.4147	3.5484
41 ปีขึ้นไป	22	3.1818	-	.2329	.3666**
21-30 ปี	68	3.4147		-	.1337
31-40 ปี	31	3.5484			-

** P < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการของ WWF ประเทศไทย สูงกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	อายุราชการ	N	M	SD	F	P
รวม	- 1 - 10 ปี	85	3.4647	.27633	1.976	.143
	- 11 – 20 ปี	22	3.3955	.35912		
	- 21 ปีขึ้นไป	14	3.2750	.60503		
	รวม	121	3.4302	.34576		

ตาราง 10 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	อายุราชการ	N	M	SD	F	P
ด้านงานที่ทำ	- 1 - 10 ปี	85	3.6362	.33580	4.220*	.017
	- 11 – 20 ปี	22	3.5140	.44182		
	- 21 ปีขึ้นไป	14	3.3187	.61231		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- 1 - 10 ปี	85	3.4539	.33960	.573	.565
	- 11 – 20 ปี	22	3.4659	.36611		
	- 21 ปีขึ้นไป	14	3.3393	.63420		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- 1 - 10 ปี	85	3.4494	.38780	1.379	.256
	- 11 – 20 ปี	22	3.3273	.45584		
	- 21 ปีขึ้นไป	14	3.2714	.70866		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- 1 - 10 ปี	85	3.2624	.26903	1.001	.371
	- 11 – 20 ปี	22	3.1909	.31909		
	- 21 ปีขึ้นไป	14	3.1429	.62353		
	รวม	121	3.2355	.33538		

* $P < .05$

จากตาราง 10 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการในทุกช่วงอายุราชการ มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์เกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุราชการต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย
ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	N	M	21 ปีขึ้นไป	11 – 20 ปี	1 – 10 ปี
			3.3187	3.5140	3.6362
- 21 ปีขึ้นไป	14	3.3187	-	.1953	.3175*
- 11 – 20 ปี	24	3.5140		-	.1222
- 1 - 10 ปี	88	3.6362			

* $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 11 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุราชการ 1 – 10 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในด้านงานที่ทำ สูงกว่า ช่วงอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปร
สังกัด

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	สังกัด	N	M	SD	t	P
รวม	- อนุรักษ์	62	3.4657	.31875		
	- อุทยาน	59	3.3928	.37110	1.161	.248
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- อนุรักษ์	62	3.6439	.37716		
	- อุทยาน	59	3.5072	.42593	1.872	.064
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- อนุรักษ์	62	3.4798	.34066		
	- อุทยาน	59	3.4040	.42851	1.081	.282
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- อนุรักษ์	62	3.4323	.41003		
	- อุทยาน	59	3.3797	.48664	.644	.521
	รวม	121	3.4066	.44791		

ตาราง 12 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	สังกัด	N	M	SD	t	P
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- อนุรักษ์	62	3.2339	.32690	-.056	.956
	- อุทยาน	59	3.2373	.34686		
	รวม	121	3.2355	.33538		

จากตาราง 12 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีสังกัดต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	การศึกษา	N	M	SD	t	P
รวม	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.4457	.25469	.296	.769
	- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	3.4265	.36485		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.6020	.28936	.411	.683
	- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	3.5714	.42964		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.4348	.31578	-.129	.898
	- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	3.4447	.40241		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.4348	.37002	.385	.702
	- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	3.4000	.46573		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.2609	.28403	.454	.652
	- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	98	3.2296	.34736		
	รวม	121	3.2355	.33538		

จากตาราง 13 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรลักษณะงาน

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	ลักษณะงาน	N	M	SD	F	P
รวม	- บริหารทั่วไป	48	3.4604	.32489	.962	.413
	- จัดการ พัฒนาพื้นที่	34	3.3463	.41314		
	- ศึกษา วิจัย	31	3.4750	.27943		
	- ส่งเสริม เผยแพร่	8	3.4312	.39000		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- บริหารทั่วไป	48	3.5609	.41011	1.008	.392
	- จัดการ พัฒนาพื้นที่	34	3.5023	.42185		
	- ศึกษา วิจัย	31	3.6551	.39716		
	- ส่งเสริม เผยแพร่	8	3.6923	.32894		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- บริหารทั่วไป	48	3.4809	.35407	1.013	.390
	- จัดการ พัฒนาพื้นที่	34	3.3505	.47663		
	- ศึกษา วิจัย	31	3.4946	.28701		
	- ส่งเสริม เผยแพร่	8	3.4063	.47651		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- บริหารทั่วไป	48	3.5083	.43262	1.455	.230
	- จัดการ พัฒนาพื้นที่	34	3.3176	.50481		
	- ศึกษา วิจัย	31	3.3677	.40032		
	- ส่งเสริม เผยแพร่	8	3.3250	.41318		
	รวม	121	3.4066	.44791		

ตาราง 14 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	ลักษณะงาน	N	M	SD	F	P
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- บริหารทั่วไป	48	3.2813	.32398	1.193	.316
	- จัดการ พัฒนาพื้นที่	34	3.1529	.40694		
	- ศึกษา วิจัย	31	3.2710	.22685		
	- ส่งเสริม เผยแพร่	8	3.1750	.40620		
	รวม	121	3.2355	.33538		

จากตาราง 14 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	การร่วมงาน	N	M	SD	t	P
รวม	- ไม่มีประสบการณ์	76	3.4615	.27284	1.300	.196
	- มีประสบการณ์	45	3.3772	.44113		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- ไม่มีประสบการณ์	76	3.6103	.33714	1.167	.246
	- มีประสบการณ์	45	3.5214	.50037		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- ไม่มีประสบการณ์	76	3.4649	.33201	.816	.416
	- มีประสบการณ์	45	3.4056	.46554		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- ไม่มีประสบการณ์	76	3.4789	.37249	2.352*	.020
	- มีประสบการณ์	45	3.2844	.53511		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- ไม่มีประสบการณ์	76	3.2553	.27442	.840	.403
	- มีประสบการณ์	45	3.2022	.42022		
	รวม	121	3.2355	.33538		

* $P < .05$

จากตาราง 15 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์และที่ไม่มีประสบการณ์ร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เอกลักษณ์ด้านหลักการ ข้าราชการที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	อุปสรรค	N	M	SD	F	P
รวม	- ไม่มีเลย	76	3.4385	.30242	2.649	.075
	- ไม่ค่อยจะมี	32	3.4898	.28623		
	- มีพอสมควร	13	3.2346	.60074		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- ไม่มีเลย	76	3.5891	.37633	3.017	.053
	- ไม่ค่อยจะมี	32	3.6490	.33555		
	- มีพอสมควร	13	3.3314	.62523		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- ไม่มีเลย	76	3.4452	.34307	2.561	.081
	- ไม่ค่อยจะมี	32	3.5208	.33734		
	- มีพอสมควร	13	3.2372	.63268		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- ไม่มีเลย	76	3.4526	.41101	2.063	.132
	- ไม่ค่อยจะมี	32	3.3875	.39656		
	- มีพอสมควร	13	3.1846	.69022		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- ไม่มีเลย	76	3.2276	.29376	1.194	.306
	- ไม่ค่อยจะมี	32	3.2969	.29674		
	- มีพอสมควร	13	3.1308	.57935		
	รวม	121	3.2355	.33538		

จากตาราง 16 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย ในระดับที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ จำแนกตามตัวแปรแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	แหล่งข้อมูล	N	M	SD	F	P
รวม	- WWF ประเทศไทย	21	3.5393	.25181	5.461**	.005
	- สื่อภายนอก	36	3.2799	.49200		
	- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.4789	.23198		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- WWF ประเทศไทย	21	3.6850	.30952	8.903****	.000
	- สื่อภายนอก	36	3.3526	.53147		
	- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.6683	.29199		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- WWF ประเทศไทย	21	3.5675	.33914	2.629	.076
	- สื่อภายนอก	36	3.3356	.53359		
	- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.4622	.27815		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- WWF ประเทศไทย	21	3.5238	.31923	2.450	.091
	- สื่อภายนอก	36	3.2778	.61277		
	- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.4406	.35488		
	รวม	121	3.4066	.44791		

ตาราง 17 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	แหล่งข้อมูล	N	M	SD	F	P
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- WWF ประเทศไทย	21	3.3238	.20471	3.390	.037
	- สื่อภายนอก	36	3.1194	.48274		
	- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.2719	.24460		
	รวม	121	3.2355	.33538		

** P< .01 *** P< .001

จากตาราง 17 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทุกกลุ่มมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์เกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ในภาพรวมของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน

แหล่งข้อมูล	N	M	สื่อภายนอก	สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	WWF ประเทศไทย
			3.2799	3.4789	3.5393
- สื่อภายนอก	36	3.2799	-	.1990*	.2594*
- สื่อภายนอก + WWF ประเทศไทย	64	3.4789		-	.0604
- WWF ประเทศไทย	21	3.5393			-

* P< .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 18 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยจาก WWF ประเทศไทย และทั้งจากสื่อภายนอกและ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยในภาพรวม ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่รับสื่อภายนอกเพียงอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับผลการตรวจสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน

แหล่งข้อมูล	N	M	สื่อภายนอก	สื่อภายนอก + WWFประเทศไทย	WWF ประเทศไทย
			3.3526	3.6683	3.6850
- สื่อภายนอก	36	3.3526	-	.3157***	.3324**
- สื่อภายนอก + WWFประเทศไทย	64	3.6683		-	.0167
- WWF ประเทศไทย	21	3.6850			-

** P< .01 *** P<.001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 19 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยจาก WWF ประเทศไทย และจากทั้งสื่อภายนอกและ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำไปทิศทางที่ดีกว่า ข้าราชการที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารจาก สื่อภายนอกเพียงอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

ตาราง 20 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ จำแนกตามตัวแปร
ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

ทัศนคติต่อเอกลักษณ์	ความรู้ ความเข้าใจ	N	M	SD	F	P
รวม	- น้อย	34	3.3390	.38867	1.673	.192
	- ปานกลาง	49	3.4612	.33045		
	- มาก	38	3.4717	.31725		
	รวม	121	3.4302	.34576		
ด้านงานที่ทำ	- น้อย	34	3.4118	.43920	4.195*	.017
	- ปานกลาง	49	3.6295	.34425		
	- มาก	38	3.6579	.41586		
	รวม	121	3.5772	.40584		
ด้านชื่อเสียง	- น้อย	34	3.3824	.45879	.846	.432
	- ปานกลาง	49	3.4932	.37028		
	- มาก	38	3.4320	.33381		
	รวม	121	3.4428	.38626		
ด้านหลักการ	- น้อย	34	3.3235	.47230	.820	.443
	- ปานกลาง	49	3.4449	.45874		
	- มาก	38	3.4316	.41205		
	รวม	121	3.4066	.44791		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	- น้อย	34	3.2000	.39312	.954	.388
	- ปานกลาง	49	3.2122	.32316		
	- มาก	38	3.2974	.29269		
	รวม	121	3.2355	.33538		

* $P < .05$

จากตาราง 20 พบว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทยในระดับที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน โดยวิธีการของ Tukey HSD พบผลดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านงานที่ทำ ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ต่างกัน

ความรู้ ความเข้าใจ	N	M	น้อย	ปานกลาง	มาก
			3.4118	3.6295	3.6579
- น้อย	34	3.4118	-	.2177*	.2461*
- ปานกลาง	49	3.6295		-	.0284
- มาก	38	3.6579			-

* $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 21 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ในระดับปานกลางและมาก มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำของ WWF ประเทศไทยไปในทิศทางที่ดีกว่าข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ตามตัวแปร เพศ อายุ อาชีพ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา ลักษณะงานในหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย อุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า
3. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอายุราชการน้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า
4. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน
6. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีลักษณะงานในหน้าที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยแตกต่างกัน
7. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ

8. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย น้อยกว่ามีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า

9. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่ได้รับข้อมูลโดยตรงจาก WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับข้อมูลจาก WWF ประเทศไทยโดยตรง

10. ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มากกว่า มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีกว่าข้าราชการที่ความรู้ ความเข้าใจ น้อยกว่า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการประจำสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า จำนวน 63 คน และข้าราชการประจำสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 63 คน รวมจำนวน 126 คน ที่ประจำอยู่ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ตามโครงสร้างหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สังกัด การศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ประสบการณ์การร่วมงาน อุปสรรคที่ได้รับจากการร่วมงาน การรับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหมด 9 ข้อ

2.2 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย เป็นแบบทดสอบปรนัยแบบถูก – ผิด (true – false) โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ภารกิจหลัก แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย รวมทั้งหมด 36 ข้อ

2.3 แบบสอบถามวัดทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย เป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วง วัดความรู้สึกเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย 4 ด้านคือ เอกลักษณ์ในงานที่ทำ จำนวน 13 ข้อ เอกลักษณ์เกี่ยวกับชื่อเสียง จำนวน 12 ข้อ เอกลักษณ์ในหลักการหรือรูปแบบการพัฒนา จำนวน 5 ข้อ เอกลักษณ์ในวัฒนธรรมขององค์กร จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบสอบถามกับข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นนำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วมาหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach) พบว่า แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย ได้ค่าความเชื่อมั่น .80 ส่วนแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อดำเนินเรื่องผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อทำจดหมายในนามของบัณฑิตวิทยาลัยส่งให้กับอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อขออนุญาตนำส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า 63 ชุด สำนักอุทยานแห่งชาติ 63 ชุด รวมเป็น 126 ชุด โดยมีการทำหนังสือชี้แจงรายละเอียดไว้อย่างครบถ้วน และเริ่มเข้าเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2549 จนถึงวันที่ 27 ธันวาคม 2549 โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด จากนั้นทำการคัดแบบสอบถามที่ใช้ได้ 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่สมบูรณ์มาลงรหัสในแบบรายการ เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย โดยแยกตามปัจจัยทางชีวสังคม โดยใช้การทดสอบค่า t (t -test)
3. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย โดยใช้การทดสอบค่า F (F -test) และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี Tukey HSD ในกรณีที่พบว่า การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ทักษะคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย โดยรวมและรายด้านย่อย 3 ด้าน คือเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง เอกลักษณ์ด้านหลักการ และเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ อยู่ในระดับค่อนข้างดี จากคะแนนที่มีการแบ่งเป็น 5 คือ ทักษะคติระดับ ดี ค่อนข้างดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี ไม่ดี

2. การเปรียบเทียบทักษะคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ตามตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

2.1 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีเพศต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เอกลักษณ์ด้านหลักการ ข้าราชการเพศหญิง มีทักษะคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่า เพศชาย

2.2 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุน้อยกว่า มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไปในทิศทางที่ดี มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า โดยข้าราชการที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทักษะคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ ยังพบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2.3 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในทักษะคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ โดยข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี มีทักษะคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในทักษะคติต่อ

เอกลักษณ์ด้านหลักการ โดยข้าราชการที่ไม่มีประสบการณ์ร่วมงานกับ WWF ประเทศไทยเลย มีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย

2.8 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.9 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่ได้รับข้อมูลโดยตรงจาก WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไปทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่ไม่ได้รับข้อมูลจาก WWF ประเทศไทย โดยตรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารจาก WWF ประเทศไทย และทั้งจากสื่อภายนอกและ WWF ประเทศไทย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำไปในทิศทางที่ดี มากกว่า ข้าราชการที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารจากสื่อภายนอกเพียงอย่างเดียว ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2.10 ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ โดยข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ปานกลาง และ มาก มีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจน้อย ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และส่วนที่สองเป็นการอภิปรายผลเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย

1 การอภิปรายตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.1 ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับ 3.4302 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.5 จากคะแนนที่แบ่งเป็น 5 อันดับ 1 – 5 อันได้แก่ ระดับไม่ดี ระดับไม่ค่อยดี ระดับค่อนข้างดี และระดับดี การที่ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ อยู่ในระดับปานกลาง แปลว่าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ มีความรู้สึกไม่แน่ใจต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย เป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ อยู่ในระดับค่อนข้างดี และไปในทิศทางที่ดีมากกว่าเอกลักษณ์ด้านอื่นๆ (3.5772) ทั้งนี้เนื่องจากเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ เป็น

เอกลักษณ์ที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้ง่ายที่สุด ทั้งในรูปของเอกสารติดต่อราชการ เอกสารเสนอโครงการ การปฏิบัติงานในพื้นที่จริง รวมไปถึงเอกสารสรุปผลงาน ในขณะที่เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง ด้านหลักการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมอยู่มาก การจะเข้าใจให้ถ่องแท้จนเกิดเป็นทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีนั้น ต้องใช้เวลาอยู่มาก ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ร่วมกับ WWF ประเทศไทย จึงยังอาจไม่สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทัศนคติของข้าราชการต่อเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง หลักการ และวัฒนธรรมองค์กร จึงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีความเป็นไปได้ว่าในมุมมองของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ WWF ประเทศไทย ถูกผนวกรวมเข้าเป็นหนึ่งในองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้ามาดำเนินการในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่มักจะดำเนินงานตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานรัฐ และบางภารกิจก็ถึงขั้นมีจุดยืนอยู่คนละหลักการกับหน่วยงานภาครัฐ ยกตัวอย่างเช่น การระเบิดแก่งในลำน้ำโขง ซึ่งภาครัฐได้พิจารณาถึงการดำเนินการนี้เพื่อเป็นช่องทางให้เรือบรรทุกสินค้าขนาดใหญ่ เป็นการเปิดตลาดการค้ากับประเทศจีน ขณะเดียวกันองค์กรพัฒนาเอกชนรวมทั้ง WWF ประเทศไทย ได้มีความเห็นว่าการดำเนินการระเบิดแก่งในลำน้ำโขงจะเป็นการทำลายระบบนิเวศของแม่น้ำโขง ซึ่งถือเป็นแหล่งความหลากหลายทางชีวภาพที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดแห่งหนึ่งของโลก รวมไปถึงจะเป็นการทำลายวัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวชุมชนริมแม่น้ำโขง ทั้งสองฟากฝั่ง ดังนั้นองค์กรพัฒนาเอกชนหลายหน่วยงานจึงร่วมกันต่อต้านแนวคิดดังกล่าวของภาครัฐ โดยกระบวนการหนึ่งคือการเรียกร้องให้มีการจัดประชาพิจารณ์เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากที่สุด จากกรณีจะเห็นได้ว่า WWF ประเทศไทย ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการเคลื่อนไหวทางสังคมที่คอยตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ซึ่งหลายๆ กรณีก็เป็นประเด็นที่ขัดแย้งกันในสังคม หรือแม้แต่ประเด็นเรื่องป่าชุมชน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกรมอุทยานแห่งชาติฯ โดยตรง ซึ่งต่างก็มีมุมมองต่อประเด็นดังกล่าวต่างกัน เมื่อหน่วยงานภาครัฐมองว่าควรจะกันชาวบ้านออกไปจากป่า เพื่อที่จะดำเนินการอนุรักษ์ให้ดีที่สุด โดยมีฐานความคิดว่า ชาวบ้านคือผู้ที่บุกรุกป่า ขณะที่ WWF ประเทศไทย หรือแม้แต่องค์กรพัฒนาเอกชนอื่นๆ มีมุมมองที่ตรงกันข้ามกัน นั่นคือ ควรที่จะให้คนอยู่กับป่าได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ชาวบ้านเป็นพันธมิตรใหญ่ในการอนุรักษ์ป่าในชุมชนของตนเอง เพื่อขจัดความคิดที่ว่าป่าเป็นของภาครัฐ จึงปล่อยให้ป่าน้ำที่ของภาครัฐในการดูแลเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับที่ธงชัย สถาปนาชาติ (2542: 110-117) กล่าวว่า องค์กรพัฒนาเอกชน ต้องเผชิญและเป็นส่วนหนึ่งของความขัดแย้งทางสังคม (External societal conflicts) ซึ่งอยู่นอกเหนือความสามารถขององค์กรที่จะแก้ไข ซึ่งมีความขัดแย้งอยู่ในหลายระดับ ทั้งความขัดแย้งภายในองค์กร ความขัดแย้งกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เช่น ผู้ให้ทุน กลุ่มผู้รับประโยชน์ องค์กรของรัฐ ซึ่งความขัดแย้งระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนกับรัฐ เกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายเห็นว่าถูกคุกคาม ทำร้าย ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ หรือมีความสนใจในประเด็นที่แตกต่างกัน นโยบาย

และเครื่องมือ (เจ้าหน้าที่) ของภาครัฐมีผลต่อองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับที่ พรเพ็ญ วิจักขณ์ประเสริฐ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543: 11) กล่าวว่า ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ของรัฐมักเห็นว่า NGOs เป็นพวกก่อวุ่น เป็นผู้ชักนำให้ชาวบ้านประท้วงและเรียกร้องจากรัฐบาล นอกจากนี้ เนื่องจากข้าราชการเป็นตัวแทนการทำงานของรัฐบาลที่บางประเด็นองค์กรพัฒนาเอกชนก็ไม่เห็นด้วย และออกมาแสดงความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง

เมื่อเป็นเช่นนี้ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย จึงไม่ได้ไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมชาย บริสุทธิ์ (2543) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่มีทัศนคติเชิงไม่แน่ใจต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในการได้แย่งนโยบายการจัดการของรัฐ และรูปแบบและวิธีการได้แย่งที่แตกต่างกันของกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนที่ผ่านมานั้น ก็ไม่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ยังไม่อยู่ในทิศทางที่เป็นบวกต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ โดยรวมและบางด้าน มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคมบางตัว นั่นคือ เพศ อายุ อาชีพ การประกอบกิจการ ทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย แหล่งข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงตัวแปรความรู้ ความเข้าใจ

โดยข้าราชการหญิงมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการชาย เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนและคล้อยตามได้ง่ายกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธีระพร อุวรรณโณ (2535: 77) กล่าวว่า เพศชายมักมีสถานภาพสูงกว่าเพศหญิง และคาดหวังให้เพศหญิงยอมตามผู้อื่นมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) ผู้คนในสังคมได้อบรมสั่งสอนและคาดหวังให้เพศหญิงมีบุคลิกภาพที่อ่อนโยนและคล้อยตามมากกว่าเพศชาย ดังนั้นหากข้าราชการหญิงได้รับข้อมูลเกี่ยวกับหลักการของ WWF ประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมและละเอียดอ่อน จึงทำให้ข้าราชการหญิงมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการชาย

นอกจากนี้ ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่ามีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า โดยข้าราชการที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวมและด้านงานที่ทำ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป เช่นเดียวกับข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่ามีทัศนคติ

ต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ด้านหลักการ ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการที่มีอายุและอายุราชการน้อย สามารถยอมรับการเข้ามาของสิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ สมชาย บริสุทธิ์ (2543: 75) ที่ว่า ข้าราชการที่เป็นคนรุ่นเก่าอยู่ในภาวะแวดล้อมทางการเมืองแบบเก่าและมีแนวคิดความขัดแย้งในแนวคิดเดิม จะส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นในเชิงไม่เห็นด้วยต่อบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ในขณะที่ข้าราชการรุ่นใหม่ที่อยู่วัยน้อยได้เติบโตไปพร้อมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงน่าจะพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาได้อย่างไม่มีอคติ และสอดคล้องกับที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 95) กล่าวว่า อายุมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ผู้ใหญ่มักจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ยาก ซึ่งมีผลต่อทัศนคติของเขาเอง ที่มีต่อสิ่งต่างๆ ในสังคม ดังนั้นการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมย่อมจะทำได้ยากในกลุ่มคนมีอายุตรงข้ามกับกลุ่มวัยรุ่นที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงสังคม และสอดคล้องกับที่ ปกครอง สุนทรสุทธิ (2528: 16) กล่าวว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยเข้าไปอยู่ในระบบราชการในช่วงระยะเวลาอันสั้น อาจจะมีอุดมการณ์ มีความคิด มีการกระทำที่แปลกจากกลุ่มข้าราชการที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เมื่อเทียบกับข้าราชการที่มีอายุงานมากย่อมเห็นคล้อยตามไปกับบรรทัดฐานของระบบราชการ โดยข้าราชการที่มีอายุน้อยได้รับรู้ถึงการเข้ามามีบทบาทในสังคมของ WWF ประเทศไทย มากขึ้น และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานราชการที่มี WWF ประเทศไทยเข้ามาดำเนินงานร่วมกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากขึ้น ขณะที่ข้าราชการที่มีอายุมากจะเคยชินอยู่กับสภาพแวดล้อมแบบเก่า แนวคิดแบบเก่า ซึ่งขณะนั้นการเข้ามาขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือแม้แต่ WWF ประเทศไทย ก็อยู่ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนจะเริ่มเข้ามาตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานราชการมากยิ่งขึ้น จนอาจเกิดเป็นความกระทบกระทั่งกันระหว่างฝ่ายรัฐและฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชน ดังนั้น ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ซึ่งเคยชินอยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบเก่า แนวคิดแบบเก่า จึงมีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ด้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า

ตัวแปรแหล่งข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถอธิบายถึงความแตกต่างของทัศนคติข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ได้ โดยจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ได้รับแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มาจาก WWF ประเทศไทยโดยตรง และข้าราชการที่ได้รับแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มาจากทั้งสื่อภายนอกและจาก WWF ประเทศไทยนั้น มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย ในภาพรวม ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่ได้รับแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย จากสื่อภายนอกเท่านั้น ซึ่ง

แสดงว่าแหล่งข้อมูลจาก WWF ประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นแหล่งข้อมูลจากตัวบุคคล จากเอกสาร หรือจากเว็บไซต์ ต่างเป็นช่องทางในการสื่อสารหรือนำเสนอเรื่องราวต่างๆ ขององค์กรได้อย่างที่ WWF ประเทศไทยต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่เอกสารการวิจัย การแจ้งข่าวคราวความคืบหน้าขององค์กร หรือการประชาสัมพันธ์องค์กร ข้าราชการที่ได้รับข้อมูลเหล่านี้จาก WWF ประเทศไทย โดยตรง จะมีความเข้าใจใน WWF ประเทศไทยได้มากกว่า ซึ่งส่งผลถึงมีทัศนคติที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มาจากแหล่งอื่นๆ ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อ WWF ประเทศไทย ที่พบว่าข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจ ต่อ WWF ประเทศไทย ปานกลาง และ มาก มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย ทั้งนี้ ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจ ต่อ WWF ประเทศไทยมาก จะทราบถึงภารกิจหลักที่มาของแหล่งเงินสนับสนุนขององค์กร รวมไปถึงวิธีการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ขณะที่ ข้าราชการที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย หรือมีความรู้ น้อย ย่อมเกิดความคลงแคลงใจต่อบทบาทการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย อันนำไปสู่ทัศนคติที่ไม่ดีได้

ส่วนอีกตัวแปรที่พบว่าเกี่ยวข้องกับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ คือ ประสพการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ไม่เคยมี ประสพการณ์ร่วมงานกับ WWF ประเทศไทยเลย มีทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านหลักการของ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางที่ดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย มีความเห็นที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกันกับหลักการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ดังที่ อโนชา พิทยศิริ (2548: สัมภาษณ์) กล่าวว่า แม้จะมีความร่วมมือกันระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กับ WWF ประเทศไทย ในหลายโครงการ แต่ก็ยังคงมีประเด็นปัญหาบางอย่างไม่ว่าจะเป็น เรื่องของการเข้าถึงผู้บริหารระดับสูง ไม่ได้ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ จนเกิดเป็นลักษณะสร้างแรงกดดันให้กับข้าราชการที่รับผิดชอบโดยตรง และเข้ามาแจ้งก็แจ้งการในเรื่องสายการบังคับบัญชาในการติดต่อประสานงานกับข้าราชการมากเกินไป รวมไปถึงการเข้ามาเพิ่มภาระงานให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่มีปัจจัยทางชีวสังคมบางตัวเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อเอกลักษณ์ในภาพรวมและรายด้านอีก 2 ด้าน คือ เอกลักษณ์ด้านงานที่ทำ และเอกลักษณ์ด้านหลักการ ของ WWF ประเทศไทย แต่ไม่พบว่ามีปัจจัยทางชีวสังคมตัวใดที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์อีก 2 ด้าน คือ เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียงและเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ตลอดเวลาของการติดต่อประสานงานระหว่าง WWF ประเทศไทยกับข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์

ป่า และพันธุ์พืช มักเป็นไปในรูปแบบของการติดต่อประสานงานอย่างเป็นทางการ ดำเนินการผ่านเอกสารที่มีการลงลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของงานที่ทำหรือหลักการในโครงการต่างๆ ของ WWF ประเทศไทย การสื่อสารผ่านเอกสารเหล่านี้ข้าราชการจึงอาจสามารถรับรู้และเข้าใจ WWF ประเทศไทยในเอกลักษณ์ด้านงานที่ทำและหลักการ ขณะเดียวกัน เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียงและเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นเอกลักษณ์ที่มีความเป็นนามธรรม อันเกิดจากการรับรู้ รวบรวม และประเมินผล จนกลายเป็นทัศนคติของข้าราชการ เช่น พฤติกรรมของคนในองค์กร WWF ประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถรับรู้ได้จากการอ่านผ่านเอกสารต่างๆ แต่เป็นเอกลักษณ์ที่รับรู้จากคำบอกเล่าจากปากต่อปากของกลุ่มข้าราชการ หรือจากช่องทางอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการที่ข้าราชการไปประสบพบด้วยตนเอง ดังนั้น หากข้าราชการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย (62.8%) จึงเป็นไปได้ว่าตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคมของข้าราชการไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของทัศนคติต่อเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียงและเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2 การอภิปรายผลเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย

นอกจากผลการวิจัยที่ตอบคำถามตามที่คุณวิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้แล้ว การวิจัยนี้ยังพบผลวิจัยที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ส่วนใหญ่ ยังมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของ WWF ประเทศไทย น้อย (จากตาราง ข ในภาคผนวก) รวมไปถึงการรับเงินสนับสนุนของ WWF ประเทศไทย ที่ยังคงมองว่า WWF ประเทศไทย รับเงินสนับสนุนเฉพาะจาก WWF ทั่วโลกเท่านั้น หรือจากภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่างชาติเท่านั้น โดยไม่ค่อยมีการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนและหน่วยงานราชการอื่นๆ ของไทย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของข้าราชการที่มีทัศนคติไปในทิศทางที่ไม่ดีว่า WWF ประเทศไทย มีแนวนโยบายการทำงานกำหนดมาจากแหล่งทุนมากกว่าจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รวมไปถึงมักมีนักวิจัยชาวไทยที่นำข้อมูลสำคัญๆ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย ไปสร้างประโยชน์ให้กับแหล่งเงินทุนจากต่างชาติมากกว่าสร้างประโยชน์ให้กับประเทศไทย (จากตาราง ค ในภาคผนวก) นอกจากนี้ ข้าราชการยังมีความรู้ ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับแนวนโยบายและวิธีการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย โดยยังเข้าใจ WWF ประเทศไทยเน้นการรณรงค์ที่ระดมพลังมวลชน และมีระยะเวลาการดำเนินงานนานหลายปี ในส่วนการปฏิบัติต่อข้าราชการ ข้าราชการมีทัศนคติไปในทิศทางที่ไม่ดี โดยมองว่า WWF ประเทศไทย สามารถเข้าถึงข้าราชการระดับสูง ทำให้การทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมอุทยานฯ ได้รับความกดดัน มีแนวทางการรณรงค์ที่ไม่ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ เน้นการเข้าหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการก็มีทัศนคติไป

ในทิศทางที่ดีเกี่ยวกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหลายๆ แขนงของ WWF ประเทศไทย รวมถึงมองว่ามีส่วนช่วยในการทำงานของกรมอุทยานฯ ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเติมเต็มงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่ภาครัฐเข้าไม่ถึง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยนี้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการเพศชาย (3.3229) ข้าราชการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (3.2568) ข้าราชการที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (3.3187) ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับ WWF ประเทศไทย (3.3772) ข้าราชการมีแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย จากสื่อภายนอกเท่านั้น (3.2799) ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย น้อย (3.4118) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าค่อนข้างไปในทิศทางที่ไม่ดีนัก ดังนั้น WWF ประเทศไทย รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการฝึกอบรมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรใส่ใจ ควรพัฒนาระดับทัศนคติที่มีให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ WWF ประเทศไทยควรเร่งทำการประชาสัมพันธ์ต่อข้าราชการกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมควรสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการกลุ่มดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการที่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย จากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าหากได้รับข้อมูลข่าวสารจาก WWF ประเทศไทย โดยตรงร่วมด้วยจะส่งผลให้มีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน (3.6850) ซึ่งจะสอดคล้องกับตัวแปรความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ที่พบว่าถ้ามีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น ข้าราชการจะมีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างชัดเจนเช่นกัน (3.6579) ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ สามารถร่วมงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการดำเนินการร่วมกันระหว่างภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน

2. จากผลการวิจัยนี้ พบว่า เอกลักษณะในงานที่ทำของ WWF ประเทศไทย เป็นเรื่องที่ข้าราชการมองว่าเป็นสิ่งที่โดดเด่นออกมาอย่างเห็นได้ชัด โดยข้าราชการมีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ดังนั้น การมุ่งมั่นดำเนินงานไปตามแผนที่วางไว้ เป็นเรื่องที่ควรกระทำต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่เอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง ด้านหลักการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ข้าราชการมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังไม่เป็นที่โดดเด่น หรืออาจมีข้อบกพร่องใดๆ จนทำให้ข้าราชการยังไม่มีทัศนคติไปในทิศทางที่ดี โดยเอกลักษณ์ด้านชื่อเสียง เอกลักษณ์ด้านหลักการ เอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เป็นามธรรม เกิดจากการรับรู้ รวบรวม และประเมินผล จนกลายเป็นทัศนคติของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กร WWF ประเทศไทย ที่อาจตั้งมั่นและเชื่อมั่นในหลักการด้านการ

อนุรักษ์ของตนมากเกินไป จนบางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งกับข้าราชการซึ่งถือเป็นเจ้าของเรื่อง เป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการดูแลรับผิดชอบเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย ส่วนเอกลักษณ์ในเรื่องหลักการของ WWF ประเทศไทย ควรจะเร่งให้มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในหมู่ของข้าราชการ เนื่องจากยังเป็นเอกลักษณ์ที่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้จากการนำเสนอผ่านสื่อ นอกจากนี้ ในส่วนของเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรเร่งสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการว่า การเข้ามาดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ไม่ได้มุ่งเน้นการกดดันข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการโดยการเข้าหาข้าราชการระดับสูง และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย เน้นการประสานงานความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่ก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบายอย่างประนีประนอม มิใช่มุ่งสร้างความกดดันโดยการก่อการประท้วงหรือมีพฤติกรรมที่รุนแรง

3. จากผลการวิจัยตามตาราง 3 พบว่า ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ยังสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ อีกทั้งข้าราชการส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ร่วมงานกับ WWF ประเทศไทย (62.8%) ดังนั้นการเร่งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่หมู่ข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่ควรกระทำให้เร็วที่สุด โดยผ่านสื่อที่ WWF ประเทศไทยมี ทั้งเอกสาร เว็บไซต์ หรือแม้กระทั่งตัวเจ้าหน้าที่ของ WWF ประเทศไทย ทั้งนี้ (จากตาราง ก ในภาคผนวก) เอกสารของ WWF ประเทศไทย เป็นสื่อที่ข้าราชการรับมากที่สุด (45.4%) ดังนั้น จึงควรเร่งแจกจ่ายประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง โดยเนื้อหา นอกจากจะนำเสนอเรื่องของการงานที่ทำ ควรนำเสนอถึงหลักการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย โดยภาษาและเนื้อหาโดยรวมของเอกสารจะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ เว็บไซต์ของ WWF ประเทศไทย เป็นอีกแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการรับรู้เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย (37.1%) อีกทั้งธรรมชาติของเว็บไซต์ สามารถปรับข่าวสารให้เป็นปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของพื้นที่ ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์ให้มีความรวดเร็วและนำเสนอข่าวสารความเคลื่อนไหวของ WWF ประเทศไทย อยู่เสมอ จะเป็นช่องทางที่ทำให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ ไปในทางที่ถูกต้อง และรวมไปถึงมีทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น ส่วนเจ้าหน้าที่ของ WWF ประเทศไทย เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของข้าราชการ ซึ่งเมื่อดูจากแนวโน้มแล้วสื่อของ WWF ประเทศไทยเอง มักจะประสบความสำเร็จในการเข้าถึงข้าราชการ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย เป็นเสมือนตัวแทนขององค์กร ทุกๆ การกระทำของเจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ขององค์กรในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติที่ไปในทิศทางที่ไม่ดีของข้าราชการนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่แน่ใจในพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย ดังนั้น เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย จึงควรมีการเข้าพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับข้าราชการให้ได้มากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวย ซึ่งผลที่ตามมาคือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ภายในหมู่ข้าราชการด้วยตนเอง อันเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่ง นอกจากนี้ ในส่วนของสื่อสาธารณะ ทั้งหนังสือพิมพ์ หนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ ควรมีการประชาสัมพันธ์องค์การผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ให้มากที่สุด เนื่องจากเป็นสื่อที่ข้าราชการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย มากที่สุด (23.1%)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาเพียงทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย เท่านั้น ขณะที่องค์การพัฒนาเอกชนที่เข้ามาติดต่อดำเนินงานร่วมกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มิได้มีเพียง WWF ประเทศไทยเท่านั้น หากแต่ยังมีองค์การพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานของไทย และหน่วยงานจากต่างประเทศ จึงควรที่จะศึกษาถึงทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานฯ ที่มีต่อองค์การพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ ด้วยเช่นกัน และเพื่อให้การศึกษามีความรอบด้านมากยิ่งขึ้น ควรศึกษาทัศนคติของ WWF ประเทศไทย รวมไปถึงทัศนคติขององค์การพัฒนาเอกชนหน่วยงานอื่นๆ ที่มีต่อการทำงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้วยเช่นกัน ของ นอกจากนี้ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมของทัศนคติทั้งฝ่ายข้าราชการ และฝ่ายองค์การพัฒนาเอกชน พร้อมทั้งนำจุดที่ควรปรับปรุงของแต่ละฝ่ายมาแก้ไข เสริมจุดที่พัฒนาแล้วของแต่ละฝ่ายให้เพิ่มเติม อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือกันดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทยอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล เกาพิจิตร และคณะผู้วิจัย. (2517). **ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2546, 28 มีนาคม). **ระเบียบกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าด้วยการอนุญาตให้กระทำการเพื่อประโยชน์ในการศึกษา หรือวิจัยทาง วิชาการภายในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2546**. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2548, จาก http://www.dnp.go.th/Rules/N31_03_46/T_1_2.html
- (2548ก, 2 มีนาคม). **คำสั่งที่ 221/2548 เรื่องการกำหนดงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช**. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2548, จาก http://www.dnp.go.th/Dnp_notice/dnpnotice2548.pdf
- **บทบาทและภารกิจ**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2548ข, จาก http://www.dnp.go.th/Dnp_pr/dnp_rule.pdf
- **ประวัติความเป็นมา**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2548ค, จาก http://www.dnp.go.th/Dnp_pr/dnp_his.pdf
- **แผนภูมิแสดงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช**. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2549, จาก http://www.dnp.go.th/nation_index/Nationalpark_Chart.pdf
- กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงานประเทศไทย. (2544). **กองทุนสัตว์ป่าโลกสากล สำนักงาน ประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กองทุนฯ.
- **โครงการที่ดำเนินการไปแล้ว**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2548ก, จาก http://www.wwfthai.org/thai/project/finished_project/phuluang.asp
- **โครงการ WWF ประเทศไทยในปัจจุบัน**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2548ข, จาก http://www.wwfthai.org/thai/project/ongoing_project/index.asp
- **เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย 30 ปีแห่งความสำเร็จของการทำงานอนุรักษ์ในเมืองไทย**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2549ก, จาก http://www.wwfthai.org/thai/about_wwf/wwfthai.asp
- **เกี่ยวกับ WWF กว่า 40 ปีของความสำเร็จในการทำงานอนุรักษ์ทั่วโลก**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2549ข, จาก http://www.wwfthai.org/thai/about_wwf/about_wwf.asp

- กำพล สุระสังข์. (2545). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านเครือข่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). **ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง**. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชยเนตร์ ปิเลียน. (2547). **ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารทรัพยากรป่าไม้). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ซีดีรวม
- ชัชวาลย์ ทองดีเลิศ; และคนอื่นๆ. (2543). **บันทึกฉบับ NGOs กำเนิดและการพัฒนาการขององค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ**. เชียงใหม่: กลางเวียงการพิมพ์
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, บรรณาธิการ. (2542). **คำประกาศแห่งยุคสมัย**. ใน **เอ็นจีโอ 2000**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอดิชั่นเพรส โปรดักส์.
- ธงชัย สภานุชาติ, ผู้แปลและเรียบเรียง. (2542). **การบริหารองค์กรพัฒนาเอกชน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาและอาชีพ มูลนิธิศึกษาเอเชีย.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2535). **เจตคติ: การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เถียรเอก ถียวงศ์พัฒนา. (2547, พฤศจิกายน). **สัมภาษณ์โดย อพฤดี รัฟล์ ที่สำนักงาน WWF ประเทศไทย**
- เบญจมาศ ศิริวัทร; และ สุรพล มุละดา. (2545). **เอ็นจีโอ นักพัฒนาระดับรากหญ้า พันธุ์ที่สังคมขาด (ไม่) ได้**. กรุงเทพฯ: อาทิตย์ โปรดักส์ กรุป
- ปกครอง สุนทรสุทธิ. (2528). **ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อนักการเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา**. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ประไพพรรณ จินดามัย. (2547). **ความคิดเห็นของข้าราชการกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมป่าไม้ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารทรัพยากรป่าไม้). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ซีดีรวม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

ไพศาล สังข์โวลี, บรรณาธิการ. (2534). **ทศวรรษ...องค์กรพัฒนาเอกชน**. กรุงเทพฯ: เอดิชั่น เพรสโปรดักส์.

มานพ ชมภูจันทร์. (2540). **ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ต่อการทำงานมวลชนเพื่อคุ้มครองเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า**. พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2538). **วิธีวิจัยการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. (2533). **การวัดทัศนคติเบื้องต้น**. เอกสารคำสอนวิชา วผ 306. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งนภา พูลจำปา. (2548, 19 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย อพฤดี ธีพล ที่สำนักงาน WWF ประเทศไทย
โรเบิร์ต สไตน์แมตซ์. (2548, 19 มิถุนายน). สัมภาษณ์โดย อพฤดี ธีพล ที่สำนักงาน WWF ประเทศไทย

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2436). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2438). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. (2534). **จิตวิทยาทัศนคติ**. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิภาพันท์ ก่อเกียรติขจร, บรรณาธิการ. (2542). **สรุปสถานการณ์สังคมไทย 2541 จากมุมมององค์กรพัฒนาเอกชน**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการเผยแพร่และส่งเสริมงานพัฒนา.

ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531). **เจตคติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2543). **สามทศวรรษขององค์กรพัฒนาเอกชนไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยฯ.

สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา. (2537). **สรุปการสัมมนาวิชาการเรื่อง บทบาทขององค์กรเอกชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางทะเล**. ชลบุรี: สถาบันฯ.

- สมชาย บริสุทธิ์. (2543). **ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อบทบาทขององค์กรเอกชนในการโต้แย้งนโยบายการจัดการป่าของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (วิชาการเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2548, จาก [ฐานข้อมูลบรรณานุกรมหลัก หนังสือ วารสารภาษาต่างประเทศ และ ไลตทัศนวัสดุ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่](#)
- สุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2548). **สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนุสรณ์ ไชยพาน, บรรณานิการ. (2546). **ทำเนียบองค์กรพัฒนาเอกชน 2546**. กรุงเทพฯ: แชนโฟร์พรินติ้ง
- อโนชา พิชัยศิริ. (2548, 21 พฤษภาคม). สัมภาษณ์โดย อพฤดี รัฟล์ ที่สำนักงาน WWF ประเทศไทย
- อุไรวรรณ ธนสถิตย์. (2529). **ความรู้เกี่ยวกับองค์การระหว่างประเทศ**. ลำปาง: มพวงค์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าตามหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษานี้เป็น การศึกษาในเชิงวิชาการและจะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้คำตอบในแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง หวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอพฤดี ธีพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

8. ในภาพรวม ท่านได้รับปัญหาอุปสรรคจากการร่วมงานหรือติดต่อประสานงานกับ WWF ประเทศไทย มากแค่ไหน

- () มีมาก
- () มีพอสมควร
- () ไม่ค่อยจะมี
- () ไม่มีเลย

9. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรและการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทยจากแหล่งใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| () เพื่อนร่วมงาน | () ผู้บังคับบัญชา |
| () วิทยุ | () หนังสือพิมพ์ |
| () หนังสือ | () โทรทัศน์ |
| () เอกสารจาก WWF ประเทศไทย | () เว็บไซต์ WWF ประเทศไทย |
| () เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย | () อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

=====

ส่วนที่ 2 ความรู้ เกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อมูลแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่าเป็นข้อมูลที่ต้องหรือไม่เกี่ยวกับ WWF และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง

หมายเหตุ: โปรดพยายามคาดเดาคำตอบ โดยหลีกเลี่ยงคำตอบ “ไม่ทราบ” ให้มากที่สุด

1. WWF ก่อตั้งครั้งแรกที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
2. ปัจจุบัน WWF มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
3. WWF มีตราสัญลักษณ์ประจำองค์กรเป็นรูป นกอินทรี	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
4. ปัจจุบัน WWF มีองค์ประธานกิตติมศักดิ์เป็นพระสวามีของพระราชินีอังกฤษ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
5. WWF ดำเนินโครงการอนุรักษ์ต่างๆ กว่า 150 ประเทศทั่วโลก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
6. WWF มีโครงการอนุรักษ์มากกว่า 12,000 โครงการทั่วโลก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
7. ปัจจุบัน WWF มีสมาชิกองค์กรทั่วโลกมากกว่า 10 ล้านคน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
8. WWF เริ่มรณรงค์ครั้งแรกในเรื่องการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
9. โครงการ “Gift to the Earth” ของ WWF คือการมอบเหรียญรางวัล ให้แก่ประเทศที่มีการอนุรักษ์ดีเด่น	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
10. WWF ประกาศให้เทือกเขาถนนธงชัย-ตะนาวศรีของไทยเป็นเขตนิเวศภูมิภาค ที่สำคัญของโลก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
11. WWF ประกาศให้ทะเลอันดามัน และลุ่มน้ำโขงเป็นพื้นที่ที่ปกป้องรักษาอย่างเร่งด่วน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
12. WWF เป็นองค์กรที่สหประชาชาติยังไม่ให้การรับรองในแผนการอนุรักษ์	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
13. WWF ได้เคยทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลนักอนุรักษ์ดีเด่นให้กับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
14. WWF เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยครั้งแรกเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
15. บทบาทแรกในประเทศไทยของ WWF คือ สนับสนุนโครงการอนุรักษ์ช้างไทย	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
16. WWF เป็นผู้ร่วมสนับสนุนก่อตั้งมูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทย	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
17. WWF ประเทศไทย มีนักวิจัยทั้งหมดเป็นชาวต่างประเทศ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
18. WWF ประเทศไทย มุ่งอนุรักษ์ชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ควบคู่กับการให้ความรู้แก่ชุมชน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
19. WWF ประเทศไทย ใช้เฉพาะแผนการอนุรักษ์จากต่างประเทศในการดำเนินงาน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
20. WWF ประเทศไทย มุ่งเสริมศักยภาพการอนุรักษ์เฉพาะเจ้าหน้าที่กรมอุทยานฯ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ

21. WWF ประเทศไทย รณรงค์ให้ใช้พลังงานสะอาดแทนถ่านหินเพื่อลดสภาวะโลกร้อน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
22. WWF ประเทศไทย เน้นการจัดการพื้นที่ป่าให้เป็นเขตเศรษฐกิจของชุมชน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
23. WWF ประเทศไทย ไม่สนับสนุนให้คนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
24. WWF ประเทศไทย มุ่งให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่คนเมืองเป็นหลัก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
25. WWF ประเทศไทย มุ่งผลักดันให้แม่น้ำโขงเป็นแหล่งท่องเที่ยวของภูมิภาค	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
26. WWF ประเทศไทย รับเงินสนับสนุนเฉพาะจากเครือข่าย WWF ทั่วโลก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
27. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนของไทย	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
28. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาลไทย	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
29. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
30. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนต่างประเทศ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
31. WWF ประเทศไทย มีโครงการที่ทำงานร่วมกับภาครัฐอื่นๆ เช่น กองทัพบก	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
32. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นการเผชิญหน้ากดดัน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
33. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นการระดมพลังมวลชน	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
34. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับประเทศ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
35. โครงการของ WWF ประเทศไทย ส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัดเพียงไม่กี่ปี	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ
36. โครงการของ WWF ประเทศไทย ถือเป็นลิขสิทธิ์องค์กรที่ห้ามผู้นำไปทำซ้ำ เลียนแบบ	() ถูก () ผิด () ไม่ทราบ

=====

ส่วนที่ 3 ความรู้สึกที่มีต่อ WWF ประเทศไทย

ความรู้สึกของท่านต่อบทบาทการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1	มีชื่อเสียงที่ดี ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
2	มีชื่อเสียงที่ไม่ดี ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
3	มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี					
4	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์นิเวศวิทยา					
5	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและน้ำจืด					
6	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา					
7	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการจัดการทรัพยากรป่าไม้					
8	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์แม่น้ำโขง					
9	มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอนุรักษ์ได้หลากหลายประเภท					
10	ไม่มีศักยภาพในการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง					
11	เจ้าหน้าที่ขององค์กรมักมีกิริยาที่ไม่ให้เกียรติข้าราชการกรมอุทยานฯ					
12	เป็นนักวางแผนที่ดีในการจัดรณรงค์เรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
13	ขาดความน่าเชื่อถือในข้อมูลงานวิจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
14	มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
15	มีความจริงจังในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับข้าราชการกรมอุทยานฯ					
16	สามารถเข้าถึงข้าราชการระดับสูง ทำให้การทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมอุทยานฯ ได้รับความกดดัน					
17	มีความจริงจังในการส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
18	ไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนการทำงานราชการของกรมอุทยานฯ					

	ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
19	มีนักวิจัยชาวไทยที่นำวิทยากรจากต่างประเทศ มาช่วยสร้างประโยชน์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย					
20	มีนักวิจัยชาวไทยที่นำข้อมูลสำคัญๆ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย ไปสร้างประโยชน์ให้กับแหล่งเงินทุนจากต่างชาติ มากกว่าสร้างประโยชน์ให้กับประเทศไทย					
21	มีนักวิจัยชาวต่างชาติที่มีความจริงจังในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย					
22	เป็นผู้ชี้แนะที่ดีในประเด็นที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
23	มีแนวทางและวิทยากรดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นผลดีต่องานอนุรักษ์ของไทย					
24	มีแนวทางและวิทยากรดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
25	มักขวยโอกาสนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
26	สร้างความเข้าใจผิดในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน					
27	มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัยเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
28	มักทำงานเอาหน้าคนเดียว					
29	แนวนโยบายการทำงานกำหนดมาจากแหล่งทุน มากกว่าจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน					
30	มีส่วนช่วยในการทำงานของกรมอุทยานฯ ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
31	มักร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้					
32	สามารถเติมเต็มงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่ภาครัฐเข้าไม่ถึง					
33	มีแนวทางการรณรงค์ที่ไม่ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ เน้นการเข้าหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย					
34	มีแผนการจัดการพื้นที่ป่าที่ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับป่าได้จริง					
35	เข้ามาเพิ่มงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการกรม					

	ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
	อุทยานฯ มากเกินไป					
36	ทำงานซ้ำซ้อนกับงานของกรมอุทยานฯ					
37	นางงานวิจัยของผู้ที่มาสานต่อโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อหาเงินสนับสนุนองค์กรของตนเอง					
38	มักใช้วิธีการรณรงค์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยความก้าวร้าว เพื่อกดดันหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการ					
39	มีเล่ห์เหลี่ยม นำข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทยไปทำประโยชน์ให้กับต่างประเทศ					
40	ประนีประนอมในการรณรงค์ให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่กดดันหน่วยงานภาครัฐจนเกินไป					

=====

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ WWF ประเทศไทย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการวิจัยเพิ่มเติม

ตาราง ก จำนวน ความถี่และร้อยละของแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ที่ข้าราชการ
กรมอุทยานแห่งชาติฯ ได้รับ (N = 121)

แหล่งข้อมูลจากภายในกรมอุทยานแห่งชาติฯ	จำนวน	%
เพื่อนร่วมงาน	45	37.1
หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา	32	26.4
แหล่งข้อมูลจากสื่อสาธารณะ	จำนวน	%
วิทยุ	6	4.9
หนังสือพิมพ์	28	23.1
หนังสือ	14	11.5
โทรทัศน์	13	10.7
แหล่งข้อมูลจาก WWF ประเทศไทย โดยตรง	จำนวน	%
เอกสารจาก WWF ประเทศไทย	55	45.4
เว็บไซต์ WWF ประเทศไทย	45	37.1
เจ้าหน้าที่ WWF ประเทศไทย	7	5.7

จากตาราง ก พบว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย จากภายในกรมอุทยาน
แห่งชาติฯ ข้าราชการรับข้อมูลมาจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (37.1%) รองลงมาคือ จากหัวหน้า
ผู้บังคับบัญชา (26.4%) ส่วนแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย จากสื่อสาธารณะพบว่า
ข้าราชการรับข้อมูลข่าวสารจาก หนังสือพิมพ์ มากที่สุด (23.1%) รองลงมาคือ หนังสือ (11.5%)
โทรทัศน์ (10.7%) และวิทยุ (4.9%) ตามลำดับ ส่วนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มาจาก WWF ประเทศไทย
โดยตรง ข้าราชการรับข้อมูลจากเอกสารของ WWF ประเทศไทย มากที่สุด (45.4%) รองลงมาคือ
เว็บไซต์ของ WWF ประเทศไทย (37.1%) และ จากเจ้าหน้าที่ของ WWF ประเทศไทย (5.9%) ตามลำดับ

ตาราง ข จำนวน ความถี่และร้อยละของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ของ
ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ (N=121)

คำถาม	% ที่ตอบถูก
1. WWF ก่อตั้งครั้งแรกที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	28.9
2. ปัจจุบัน WWF มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา	60.3
3. WWF มีตราสัญลักษณ์ประจำองค์กรเป็นรูป นกอินทรี	84.3
4. ปัจจุบัน WWF มีองค์ประธานกิตติมศักดิ์เป็นพระสวามีของพระราชินีอังกฤษ	58.7
5. WWF ดำเนินโครงการอนุรักษ์ต่างๆ กว่า 150 ประเทศทั่วโลก	78.5
6. WWF มีโครงการอนุรักษ์มากกว่า 12,000 โครงการทั่วโลก	57.0
7. ปัจจุบัน WWF มีสมาชิกองค์กรทั่วโลกมากกว่า 10 ล้านคน	22.3
8. WWF เริ่มรณรงค์ครั้งแรกในเรื่องการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า	85.1
9. โครงการ “Gift to the Earth” ของ WWF คือการมอบเหรียญรางวัลให้แก่ประเทศที่มีการอนุรักษ์ดีเด่น	16.5
10. WWF ประกาศให้เทือกเขาถนนธงชัย-ตะนาวศรีของไทยเป็นเขตนิเวศภูมิภาคที่สำคัญของโลก	61.2
11. WWF ประกาศให้ทะเลอันดามัน และลุ่มน้ำโขงเป็นพื้นที่ที่ปกป้องรักษาอย่างเร่งด่วน	76.9
12. WWF เป็นองค์กรที่สหประชาชาติยังไม่ให้การรับรองในแผนการอนุรักษ์	57.0
13. WWF ได้เคยทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลนักอนุรักษ์ดีเด่นให้กับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	5.0
14. WWF เข้ามามีบทบาทในประเทศไทยครั้งแรกเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา	54.5
15. บทบาทแรกในประเทศไทยของ WWF คือ สนับสนุนโครงการอนุรักษ์ช้างไทย	22.3
16. WWF เป็นผู้ร่วมสนับสนุนก่อตั้งมูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทย	34.7
17. WWF ประเทศไทย มีนักวิจัยทั้งหมดเป็นชาวต่างประเทศ	90.1
18. WWF ประเทศไทย มุ่งอนุรักษ์ชนิดพันธุ์พืชและสัตว์ควบคู่กับการให้ความรู้แก่ชุมชน	77.7
19. WWF ประเทศไทย ใช้เฉพาะแผนการอนุรักษ์จากต่างประเทศในการดำเนินงาน	59.5
20. WWF ประเทศไทย มุ่งเสริมศักยภาพการอนุรักษ์เฉพาะเจ้าหน้าที่กรมอุทยานฯ	43.8
21. WWF ประเทศไทย รณรงค์ให้ใช้พลังงานสะอาดแทนถ่านหินเพื่อลดสภาวะโลกร้อน	78.5
22. WWF ประเทศไทย เน้นการจัดการพื้นที่ป่าให้เป็นเขตเศรษฐกิจของชุมชน	41.3
23. WWF ประเทศไทย ไม่สนับสนุนให้คนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น	86.0

ตาราง ข (ต่อ)

คำถาม	% ที่ตอบถูก
24. WWF ประเทศไทย มุ่งให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่คนเมืองเป็นหลัก	86.0
25. WWF ประเทศไทย มุ่งผลักดันให้แม่น้ำโขงเป็นแหล่งท่องเที่ยวของภูมิภาค	27.3
26. WWF ประเทศไทย รับเงินสนับสนุนเฉพาะจากเครือข่าย WWF ทั่วโลก	14.0
27. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนของไทย	32.2
28. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาลไทย	66.1
29. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ	78.5
30. WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนต่างประเทศ	82.6
31. WWF ประเทศไทย มีโครงการที่ทำงานร่วมกับภาครัฐอื่นๆ เช่น กองทัพบก	48.8
32. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นการเผชิญหน้ากดดัน	67.8
33. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นการระดมพลังมวลชน	16.5
34. WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับประเทศ	34.7
35. โครงการของ WWF ประเทศไทย ส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัดเพียงไม่กี่ปี	16.5
36. โครงการของ WWF ประเทศไทย ถือเป็นลิขสิทธิ์องค์กรที่ห้ามผู้ใดนำไปทำซ้ำ เลียนแบบ	59.5

จากตาราง ข พบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ WWF ประเทศไทย ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ในทุกเรื่องรวมทั้งความเป็นมา ภารกิจหลัก แหล่งเงินสนับสนุน และการดำเนินงานของ WWF ประเทศไทย ยังมีประเด็นที่เข้าใจไม่ถูกต้องอยู่ไม่น้อย โดยมีข้าราชการที่ตอบถูกต้องกว่า 50 % ได้แก่ WWF ก่อตั้งครั้งแรกที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (28.9%) ปัจจุบัน WWF มีสมาชิกองค์กรทั่วโลกมากกว่า 10 ล้านคน (22.3%) โครงการ “Gift to the Earth” ของ WWF คือการมอบเหรียญรางวัลให้แก่ประเทศที่มีการอนุรักษ์ดีเด่น (16.5%) WWF ได้เคยทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลนักอนุรักษ์ดีเด่นให้กับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (5.0%) บทบาทแรกในประเทศไทยของ WWF คือ สนับสนุนโครงการอนุรักษ์ช้างไทย (22.3%) WWF เป็นผู้ร่วมสนับสนุนก่อตั้งมูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพรรณพืชแห่งประเทศไทย (34.7%) WWF ประเทศไทย มุ่งเสริมศักยภาพการอนุรักษ์เฉพาะเจ้าหน้าที่กรมอุทยานฯ (43.8%) WWF ประเทศไทย เน้นการจัดการพื้นที่ป่าให้เป็นเขตเศรษฐกิจของชุมชน (41.3%) WWF ประเทศไทย มุ่งผลักดันให้แม่น้ำโขงเป็นแหล่งท่องเที่ยวของภูมิภาค (27.3%) WWF ประเทศไทย รับเงินสนับสนุนเฉพาะจาก

เครือข่าย WWF ทั่วโลก (14.0%) WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนของไทย (32.2%) WWF ประเทศไทย มีโครงการที่ทำงานร่วมกับภาครัฐอื่นๆ เช่น กองทัพบก (48.8%) WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นการระดมพลังมวลชน (16.5%) WWF ประเทศไทย มีกลยุทธ์การรณรงค์ที่เน้นเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับประเทศ (34.7%) โครงการของ WWF ประเทศไทย ส่วนใหญ่มักมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัดเพียงไม่กี่ปี (16.5%) ขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบางประเด็นมากกว่า 80% ขึ้นไป ได้แก่ WWF มีตราสัญลักษณ์ประจำองค์กรเป็นรูปนกอินทรี (84.3%) WWF เริ่มรณรงค์ครั้งแรกในเรื่องการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า (85.1%) WWF ประเทศไทย มีนักวิจัยทั้งหมดเป็นชาวต่างประเทศ (90.1%) WWF ประเทศไทย ไม่สนับสนุนให้คนเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น (86.0%) WWF ประเทศไทย มุ่งให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่คนเมืองเป็นหลัก (86.0%) WWF ประเทศไทย ได้รับเงินสนับสนุนจากบริษัทเอกชนต่างประเทศ (82.6%)

ตาราง ค ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติฯ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย
เป็นรายข้อ (N=121)

ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	M	SD
1. มีชื่อเสียงที่ดี ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.93	.559
2. มีชื่อเสียงที่ไม่ดี ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.51	.685
3. มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	3.69	.669
4. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์นิเวศวิทยา	3.69	.603
5. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและน้ำจืด	3.69	.656
6. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา	3.74	.613
7. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการจัดการทรัพยากรป่าไม้	3.44	.718
8. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์แม่น้ำโขง	3.80	.781
9. มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอนุรักษ์ได้หลากหลายประเภท	3.69	.773
10. ไม่มีศักยภาพในการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง	3.40	.759

ตาราง ค (ต่อ)

ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	M	SD
11. เจ้าหน้าที่ขององค์กรมักมีกิริยาที่ไม่ให้เกียรติข้าราชการกรมอุทยานฯ	3.31	.731
12. เป็นนักวางแผนที่ดีในการจัดรณรงค์เรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.43	.643
13. ขาดความน่าเชื่อถือในข้อมูลงานวิจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.28	.721
14. มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.70	.641
15. มีความจริงใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับข้าราชการกรมอุทยานฯ	3.44	.618
16. สามารถเข้าถึงข้าราชการระดับสูง ทำให้การทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมอุทยานฯ ได้รับความกดดัน	2.92	.627
17. มีความจริงใจในการส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.56	.631
18. ไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนการทำงานของราชการของกรมอุทยานฯ	3.26	.713
19. มีนักวิจัยชาวไทยที่นำวิทยาการจากต่างประเทศ มาช่วยสร้างประโยชน์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย	3.46	.719
20. มีนักวิจัยชาวไทยที่นำข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย ไปสร้างประโยชน์ให้กับแหล่งเงินทุนจากต่างชาติ มากกว่าสร้างประโยชน์ให้กับประเทศไทย	2.82	.785
21. มีนักวิจัยชาวต่างชาติที่มีความจริงใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย	3.50	.709
22. เป็นผู้ชี้แนะที่ดีในประเด็นที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.47	.708
23. มีแนวทางและวิทยาการด้านงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นผลดีต่องานอนุรักษ์ของไทย	3.74	.716
24. มีแนวทางและวิทยาการด้านงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.78	.677
25. มักฉวยโอกาสผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	3.27	.796
26. สร้างความเข้าใจผิดในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน	3.22	.871
27. มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัยเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.43	.669

ตาราง ค (ต่อ)

ท่านมีความเห็นว่า WWF ประเทศไทย เป็นองค์กรที่...	M	SD
28. มักทำงานเอาหน้าคนเดียว	3.51	.754
29. แนวนโยบายการทำงานกำหนดมาจากแหล่งทุน มากกว่าจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน	2.85	.679
30. มีส่วนช่วยในการทำงานของกรมอุทยานฯ ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.74	.602
31. มักร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้	3.83	.610
32. สามารถเติมเต็มงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่ภาครัฐเข้าไม่ถึง	3.74	.655
33. มีแนวทางการรณรงค์ที่ ไม่ ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ เน้นการเข้าหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย	2.92	.690
34. มีแผนการจัดการพื้นที่ป่าที่ ไม่ สามารถพัฒนาไปสู่การอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับป่าได้จริง	2.97	.632
35. เข้ามาเพิ่มงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการกรมอุทยานฯ มากเกินไป	3.32	.788
36. ทำงานซ้ำซ้อนกับงานของกรมอุทยานฯ	3.26	.814
37. นวัตกรรมของผู้ที่มาสานต่อโดย ไม่ ได้รับอนุญาต เพื่อหาเงินสนับสนุนองค์กรของตนเอง	3.24	.742
38. มักใช้วิธีการรณรงค์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยความก้าวร้าว เพื่อกดดันหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการ	3.31	.751
39. มีเล่ห์เหลี่ยม นำข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทยไปทำประโยชน์ให้กับต่างประเทศ	3.29	.841
40. ประนีประนอมในการรณรงค์ให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ กดดันหน่วยงานภาครัฐจนเกินไป	3.03	.741

จากตาราง ค พบว่า ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ ที่มีต่อเอกลักษณ์ของ WWF ประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังมีบางข้อความที่ข้าราชการมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 3 อันหมายความว่าข้าราชการมีทัศนคติระดับปานกลางค่อนข้างน้อยได้แก่ WWF เป็นองค์กรที่สามารถเข้าถึงข้าราชการระดับสูง ทำให้การทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมอุทยานฯ ได้รับความกดดัน (2.92) มีนักวิจัยชาวไทยที่นำข้อมูลสำคัญๆ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของไทย ไปสร้างประโยชน์ให้กับแหล่งเงินทุนจากต่างชาติ มากกว่าสร้างประโยชน์ให้กับประเทศไทย (2.82) แนวนโยบายการทำงานกำหนดมาจากแหล่งทุน มากกว่าจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (2.85) มีแนวทางการรณรงค์ที่ไม่ดำเนินตามขั้นตอนของราชการ เน้นการเข้าหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย (2.92) มีแผนการจัดการพื้นที่ป่าที่ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับป่าได้จริง (2.97) อย่างไรก็ตาม มีบางข้อความที่แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการมีระดับทัศนคติที่มีต่อ WWF ประเทศไทย ไปในทิศทางค่อนข้างดี โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทัศนคติมากกว่า 3.5 ได้แก่ มีชื่อเสียงที่ดี ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (3.93) มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี (3.69) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์นิเวศวิทยา (3.69) ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและน้ำจืด (3.69) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา (3.74) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการอนุรักษ์แม่น้ำโขง (3.80) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอนุรักษ์ได้หลากหลายประเภท (3.69) มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (3.70) มีความจริงใจในการส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (3.56) มีแนวทางและวิทยาการดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นผลดีต่องานอนุรักษ์ของไทย (3.74) มีแนวทางและวิทยาการดำเนินงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (3.78) มีส่วนช่วยในการทำงานของกรมอุทยานฯ ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.74) มักร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้ (3.83) สามารถเติมเต็มงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่ภาครัฐเข้าไม่ถึง (3.74)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอภิญญา รัฟล
วันเดือนปีเกิด	18 พฤษภาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1283/88 ถ.จันทน์ แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักเขียนเชิงสร้างสรรค์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด 151 ดีกTEAM ชั้น 12 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2542	วารสารศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร