

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการทำงาน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผู้ศึกษาได้สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต
- 5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 และเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 ส่วนด้านอายุ ส่วนมาก มีอายุในช่วง 21–30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.34 มีสถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 โดยมีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.18 อายุงาน 1–10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59 ตำแหน่งงาน พนักงานจ้างเหมา จำนวน 116 คิดเป็นร้อยละ 36.94 มีรายได้ต่อเดือน 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.95 โดยอยู่จังหวัดอุบลราชธานี 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 และลักษณะการปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.18

5.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 SD=0.64 โดยสามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.64) รองลงมาคือ ทำงานที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 3.83$, SD = 0.68) ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, SD = 0.77) ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.75$, SD = 0.70) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.73$, SD = 0.82) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.78) ความสมดุลของภาระงาน ($\bar{X} = 3.61$, SD = 0.84) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ($\bar{X} = 3.58$, SD = 0.87) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$, SD = 0.76) โอกาสความก้าวหน้าในงาน

($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.89$) อำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.83$) และความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 21 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี โดยสามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยความหลากหลายของงาน (2) ปัจจัยความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ปัจจัยความร่วมมือในการทำงาน (5) ปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (6) ปัจจัยสภาพภาพ (7) ปัจจัยทำงานที่มีคุณค่า (8) ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในงาน (9) ปัจจัยความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (10) ปัจจัยความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (11) ปัจจัยจังหวัด (12) ปัจจัยอายุ (13) ปัจจัยอำนาจในการตัดสินใจ (14) ปัจจัยการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (15) ปัจจัยระดับการศึกษา (16) ปัจจัยอายุงาน (17) ปัจจัยความสมดุลของภาระงาน (18) ปัจจัยรายได้ต่อเดือน (19) ปัจจัยตำแหน่งงาน (20) ปัจจัยเพศ (21) ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 7 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ความหลากหลายของงาน (2) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (3) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ลักษณะการปฏิบัติงาน (5) ความร่วมมือในการทำงาน (6) ตำแหน่งงาน และ (7) จังหวัด ที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ได้ร้อยละ 67 ส่วนอีกร้อยละ 33 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ปัจจัยความหลากหลายของงาน

ปัจจัยความหลากหลายของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zigarmi; et al. (2009) สะท้อนให้เห็นว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีการทำงานที่หลากหลายทั้งในองค์การ และลงพื้นที่ สามารถทำให้บุคลากรในองค์การไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน มีขอบเขต และภารกิจของงานที่รับผิดชอบที่หลากหลาย ชัดเจน อีกทั้งต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2 ปัจจัยความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน

ปัจจัยความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ The Ken Blanchard Companies (2011) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทราบถึงความต้องการขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความคาดหวังในผลการงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในองค์การ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ในการทำผลงานให้ตรงตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ เพื่อการได้ทำงานในองค์การที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้า การมีปริมาณงานที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า

5.2.3 ปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ชุ่มใจ (2556) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในการทำงานได้ดี มีมิตรภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร สามารถให้คำปรึกษา หรือปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำงานให้มีความสุขทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

5.2.4 ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน

ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สะท้อนให้เห็นว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งที่ทำงานในสำนักงานและทำงานลงพื้นที่ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่ให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบในองค์กร หาแนวทางแก้ไขเพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานทั้งในสำนักงานและลงพื้นที่ เนื่องจากการทำงานมีความแตกต่างกันทำให้องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

5.2.5 ปัจจัยความร่วมมือในการทำงาน

ปัจจัยความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Beyer & Marshall (1981) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีความสุขในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์กรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น ประชุม อบรม สัมมนา หรือกีฬาภายในองค์กร ทั้งนี้บุคลากรสามารถช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน

5.2.6 ปัจจัยตำแหน่งงาน

ปัจจัยตำแหน่งงาน ส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สะท้อนให้เห็นว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ควรให้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร และทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับทุกระดับตำแหน่งงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร สามารถทำงานที่บุคลากรเชี่ยวชาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

5.2.7 ปัจจัยจังหวัด

ปัจจัยจังหวัด ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการทำงานในจังหวัดนั้น ๆ ที่บุคลากรสังกัดอยู่ เนื่องจากบุคลากรอาจมีถิ่นกำเนิด หรือที่อยู่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ อยู่แล้วทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพราะสามารถลดภาระ

ค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น หากบุคลากรในองค์กรมีการโยกย้ายที่ทำงานไปสังกัดในจังหวัดอื่น ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี สามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการทำงาน และจังหวัด เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1.1 ปัจจัยด้านงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายของงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้น ความหลากหลายของงานควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อศักยภาพของบุคลากรที่จะสามารถบริหารจัดการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างสมเหตุสมผล มีส่วนในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากรทำงานที่มีคุณค่าให้คำชื่นชม และเห็นคุณค่าของงานที่บุคลากรได้ทำให้แก่หน่วยงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่า งานนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้ การให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรต้องมีความสม่ำเสมอในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรเพื่อที่จะได้นำมาพูดคุย ปรับปรุง และพัฒนาในการทำงานที่ยังไม่เป็นไปตามที่องค์กรได้กำหนด อีกทั้งความสมดุลของภาระงาน องค์กรต้องให้ความสมดุลของภาระงานให้มีความสมดุลกับอัตรากำลังของบุคลากรในองค์กรไม่กระทบต่อเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคลากรจะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ ทำให้การทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล

5.3.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดความคาดหวังในผลปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะได้มีกำลังใจในการทำงานสามารถบริหารจัดการงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ด้วยกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน เช่น กิจกรรมประชุม สัมมนา ละครเวที ละคร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และนำมาปรับปรุงการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญของการให้โอกาสความก้าวหน้าในงานรับฟังความคิดเห็น กำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของบุคลากร นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานแล้ว ยังเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงมีความยุติธรรมเชิงกระบวนการมีการใช้กฎระเบียบต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ อีกทั้งมีความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความเหมาะสม และตรงไปตรงมา ทำให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

5.3.1.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน องค์การควรให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความสัมพันธ์ในทุก ๆ ระดับขององค์การ รับฟังปัญหา ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีโครงการที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ นอกจากจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นแล้ว ยังสามารถนำความสัมพันธ์ที่ดีเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การได้ในทุกมิติ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

5.4.1 การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี เป็นการศึกษาในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี เพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจไม่ได้รับความคิดเห็นที่หลากหลาย ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ หรือในองค์การที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น องค์การสวนสัตว์ กรมทรัพยากรน้ำ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 7 สาขาอุบลราชธานี เป็นต้น เพื่อให้การศึกษางานวิจัยมีความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี เพื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้สามารถเข้าใจกลุ่มตัวอย่างของแต่ละพื้นที่ ซึ่งบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีส่วนสำคัญในการทำหน้าที่เพื่อดูแล รักษาผืนป่า และระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติให้ดำรงอยู่ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ

5.4.2 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) ดังนั้น ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงลึก หรืองานเชิงคุณภาพ ในรูปแบบของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพร่วมกัน ในระยะต่าง ๆ ของการวิจัย ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายข้อมูล เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่มีความครอบคลุม ลุ่มลึก และชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในการศึกษามากขึ้น อีกทั้งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลทั้ง 2 ด้านคือ ด้านมุมมองของบุคลากรในองค์การ และด้านมุมมองของผู้บริหารในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้สะท้อนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อองค์การให้ทราบถึงปัญหาของบุคลากร และนำมาปรับปรุง พัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงทำให้งานวิจัยในอนาคตมีประสิทธิภาพ และมีความน่าสนใจในการศึกษามากยิ่งขึ้น

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

การสำรวจข้อมูลงานวิจัยอยู่ในช่วงระยะเวลาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้การแจกแบบสอบถามไม่สามารถลงพื้นที่ได้ จึงมีความจำเป็นต้องแจกแบบสอบถามออนไลน์ ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากบุคลากรจังหวัดอื่น ๆ ที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล รวมถึงบุคลากรภาคสนามที่ต้องทำหน้าที่ในเขตอุทยาน หรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ซึ่งการพูดคุยในระหว่างการแจกแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญที่จะได้รับทราบปัญหาจากบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ