

รูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7

A systematic model that affects the development of the
quality of life of the forest protection staff,
conservation area office 7

บุญช่วย กิตติวิชญกุล¹ ภักดี โพธิ์สิงห์² และยุภาพร ยูphas³

Boonchuay Kitthiwichayakul¹, Phakdee Posing² and Yuphaphorn Yuphas³

Received : April 19, 2020; Revised : May 24, 2020; Accepted : May 28, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า 2) ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าและ 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานพิทักษ์ป่าสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 ในเขตจังหวัด นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ เครื่องที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเมินมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คำถามในการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินยืนยันรูปแบบเชิงระบบ สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

¹คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Faculty of Political Science, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand; e-mail : boonchuaykittiwichayakul1234@gmail.com

²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public administration, Rajabhat Mahasarakham University, Thailand; e-mail : eliti_panda@hotmail.com

³คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public administration, Rajabhat Mahasarakham University, Thailand; e-mail : yupaporn_yu@yahoo.com

1. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าที่เป็นผลมาจากรูปแบบเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X}=4.21$) คุณภาพชีวิตด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิต ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือความสนใจและความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=4.17$) การกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=4.11$) การส่งเสริมจากภาคประชาสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.97$) การตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.95$) การส่งเสริมจากภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.93$) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.93$) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.92$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนำผลการประเมินไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยรวม ($p < 0.000$) ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต (2) ความคิดเห็นในการพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (3) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (4) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (5) การตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต (6) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.733 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าได้ร้อยละ 52.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.268867

4. รูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า มาสร้างเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีความสอดคล้องกันสูง สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, พนักงานพิทักษ์ป่า, รูปแบบเชิงระบบ

Abstract

Research has the objectives to study 1) level of quality of life of the forest protection staff, 2) systematic factors affect the development of the quality of life of the forest steward and 3) establish and confirm systematic patterns that affect the development of the quality of life of forest protection staff. It is a mixed method research. The samples are Forest protection staff, conservation area office 7 in Nakhon Ratchasima, Buri Ram and Chaiyaphum. The research instruments were a questionnaire with 5 rating scale, question of Focus Group Discussion and valuation in systematic model. The statistics used and data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The research found that

1. Level of quality of life of forest protection staff which is a result of the systematic model, found that it is at a high level. ($\bar{X}$ = 4.07) When considered in each aspect, it was found that the quality of life in the body and intellect had the highest mean, ($\bar{X}$ = 4.22) followed by the quality of life in the mind and emotions. ($\bar{X}$ = 4.21) Quality of life in society and environment ($\bar{X}$ = 4.15) and the least mean is the quality of life in the factors of living ($\bar{X}$ = 3.69) respectively

2. Systematic factors affect the development of the quality of life of forest protection workers found that overall is at a high level. ($\bar{X}$ = 4.00) When considered in each aspect, found that self-reliance in the development of quality of life the highest mean ($\bar{X}$ = 4.18) was followed by interests and opinions of quality of life development. ($\bar{X}$ = 4.17) Policy formulation for quality of life development ($\bar{X}$ = 4.11) Promotion from civil society in improving the quality of life ($\bar{X}$ = 3.97) Inspection and evaluation of quality of life ($\bar{X}$ = 3.95) development Governmental support for the development of quality of life ($\bar{X}$ = 3.93) Implementation of the quality of life development policy Planning for quality of life ($\bar{X}$ = 3.93) development and the least mean is Applying evaluation results to improve the quality of life ($\bar{X}$ = 3.86) respectively

3. Factors that influence the development of the quality of life of forest protection staff found that overall ($p \leq 0.000$) is (1) the determination of the quality of life development policy (2) the opinions of self-reliance in the development of quality of life (3) the planning for the development of quality of life (4) implementation of the quality of life development policy (5) The examination of the evaluation of the quality of life development and (6) The use of the evaluation result to improve the quality of life development The coefficient of multiple correlations is 0.733 and can jointly predict the quality of life of the forest steward. The Office of Conservation Area Management received 52.6 percent with statistical significance at 0.01, with a standard deviation of prediction 0.268867.

4. Systematic patterns that affect the development of the quality of life of forest protection workers The Bureau of Conservation Area Management has brought inputs and process factors that affect the quality of life of forest protection workers, to create to develop knowledge. Creating Attitude and Leadership development by applying the quality cycle (PDCA) to drive the development of quality of life in the high level in every item High consistency can be used appropriately at a high level

Keywords : Development, Forest Protection Staff, Quality of Life, Systematic Model

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) เราจะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน สร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี เสียสละและรับผิดชอบต่อสังคม (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017 : 15) อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละด้านอย่างพอเพียงและเหมาะสม ซึ่งเรียกว่า คุณภาพชีวิต โดยได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาประเทศ (Artdech, 1997 : 65) การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะต้องประกอบด้วยความสมบูรณ์ ด้านร่างกายและสติปัญญา ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (Pongsanit, 2000 : 88) โดยประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคีใน

องค์กร และมีเป้าหมายเดียวกันคือมุ่งไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุดนั่นเอง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายและมีแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกระดับขององค์กรอย่างจริงจัง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่าและพื้นที่ต้นน้ำ โดยมุ่งเน้นการควบคุมป้องกัน พื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่ให้มีความสมบูรณ์ และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับมาสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การ ส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหน และมีส่วนร่วมในการดูแล ทรัพยากรของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การรักษาสมดุลของระบบนิเวศสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความ หลากหลายทางชีวภาพ สำหรับใช้ประโยชน์เป็นแหล่งต้นน้ำ แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่ง อาหาร แหล่งนันทนาการ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน (National Park Department Wild animals and plants, 2004 : 4) ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช คือ พนักงานพิทักษ์ป่า (Ranger) คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่ คุ้มครองและรักษาอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า พื้นที่คุ้มครองทางธรรมชาติ โดยลักษณะ งานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าก็คือ “ผู้ทำหน้าที่ปกป้องมนุษย์ให้พ้นจากภัยธรรมชาติ และการปกป้อง ธรรมชาติ ให้พ้นจากการทำลายของมนุษย์” ซึ่งการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าจะต้องใช้ความรู้ ความ ขำนาญหลากหลายสาขาไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติวิทยา ชีววิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และ กฎหมาย เป็นต้น

ปัจจุบัน ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่พิทักษ์ป่า คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้มีอิทธิพลและนักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนในการสนับสนุนให้มีการบุกรุก ครอบครองที่ดินและการทำลายป่าไม้ ซึ่งมีขบวนการอันเข้มแข็ง เกินกำลังของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มี อยู่อย่างจำกัดจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ป่าและหน้าที่ที่ รับผิดชอบจะสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานพิทักษ์ป่า จะต้องมีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับประชาชน และต้องรู้จักวิธีการใช้การ สื่อสารเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่า ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามภารกิจ บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ((National Park Department Wild animals and plants, 2004 : 6)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในพื้นที่ ได้รู้ ได้เห็น และมีความสนใจในเรื่องการพัฒนา คุณภาพชีวิต มีความต้องการที่จะศึกษารูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

พนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 ว่ามีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนผลกระทบในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าให้ดียิ่งขึ้น ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่า ที่กำหนดไว้ว่า “ผู้ทำหน้าที่ปกป้องมนุษย์ให้พ้นจากภัยธรรมชาติ และการปกป้องธรรมชาติ ให้พ้นจากการทำลายของมนุษย์” นั้นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการคัดสรรปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยใช้วิธีดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีหน่วยในการวิเคราะห์เป็นบุคคล ได้แก่พนักงานพิทักษ์ป่า ในเขตจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ จำนวน 717 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ 30 เท่าของตัวแปร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน

ระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบและยืนยันรูปแบบ

โดยดำเนินการร่างรูปแบบ (Model) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า ที่นำผลการวิเคราะห์มาจากการวิจัยในระยะที่ 1 พร้อมกับการบูรณาการแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่างรูปแบบ แล้วนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) มีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติประกอบด้วย นักวิชาการด้านการพัฒนา นักวิชาการด้านวิธีระบบ นักวิชาการและผู้บริหารอุทยานแห่งชาติ จำนวน 9 คน มาร่วมสนทนากลุ่ม และวิพากษ์ร่างรูปแบบ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ปัจจัยแต่ละตัวของรูปแบบ ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนา ตลอดจนคุณภาพและประสิทธิภาพของผลผลิตหรือ ผลงานที่จะเกิดขึ้นในการนำรูปแบบไปใช้

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษา รูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 มีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7

1. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าที่เป็นผลมาจากรูปแบบเชิงระบบ ระดับคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ (Boonchom Si Sa-at, 2005) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X}=4.21$) คุณภาพชีวิตด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือคุณภาพชีวิตด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิต ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า ระดับคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือความสนใจและความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=4.17$) การกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=4.11$) การส่งเสริมจากภาคประชาสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.97$) การตรวจสอบประเมินผล การพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.95$) การส่งเสริมจากภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.93$) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.93$) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.92$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนำผลการประเมินไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า ดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานพิทักษ์ป่า แล้วทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองจนเกิด Multi co linearity โดยการวิเคราะห์ Tolerance และ VIF

2) ทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร โดยใช้ Multiple linear regression และเลือกวิธีแบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 โดยรวม ($p \leq 0.000$) ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต (2) การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (3) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (4) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (5) การตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (6) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 โดยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาร่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอนแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และเสนอแนะในการสร้างรูปแบบ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ในประเด็นที่เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ปัจจัยแต่ละตัวของรูปแบบ ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนา และคุณภาพประสิทธิภาพของผลผลิตหรือผลงานที่จะเกิดขึ้นในการนำรูปแบบไปใช้ แล้วทำการประเมินยืนยันรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงระบบเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ยึดเอาศูนย์รวมเป็นหลักของงานชนิดเริ่มจากกามีจุดมุ่งหมายของงานและมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยค้นหาวิธีการแก้ปัญหา วิธีการประเมินผลงาน การแก้ไขและปรับปรุงงานปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ปัจจัยกระบวนการ (Process) นำมาประชุมชี้แจง ให้การศึกษาและอบรมในการพัฒนาความรู้ การสร้างเจตคติและการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพิทักษ์ป่าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเข้าใจ จนเกิดเจตคติที่ดี และมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

2. มติในที่ประชุมของการสนทนากลุ่มที่ประชุมมีมติให้นำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาอธิบายรูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การ

ปรับปรุงคุณภาพชีวิตมีการควบคุมอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) มาดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยดำเนินการดังนี้ นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ (1) การกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (2) การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เข้าสู่วงจรคุณภาพในระยการวางแผน เพื่อสร้างการรับรู้และพัฒนาเจตคติ โดยสำรวจปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต แล้วร่วมกันนำเสนอปัญหาและความต้องการเข้าสู่การกำหนดนโยบายขององค์การต้นสังกัดในทุกระดับ โดยสร้างจิตสำนึกในการพึ่งตนเองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีวิธีการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงนำปัจจัยกระบวนการ (Process) คือ (1) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (2) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไปปฏิบัติ เข้าสู่วงจรคุณภาพในระยการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และลงมือ ปฏิบัติตามแผน ผู้นำองค์กร หัวหน้าฝ่ายงานจะต้องสร้างแผนปฏิบัติการ โดยมีการประชุมชี้แจง จัดเตรียมจัดหาทรัพยากร ลงมือปฏิบัติงานตามแผน และการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนด้วย

3. นำปัจจัยกระบวนการ (Process) คือ การตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เข้าสู่วงจรคุณภาพในระยการตรวจ

สอบเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนว่ามีผลลัพธ์เป็นอย่างไร โดยมี การตรวจสอบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุหากผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผน ซึ่งสาเหตุที่ค้นพบล้วนเป็นเหตุที่จะต้องนำไปสู่การแก้ไขในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในรอบต่อไป

4. นำปัจจัยกระบวนการ (Process) คือ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเข้าสู่วงจรคุณภาพในระยการปรับปรุงแก้ไข เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน หากผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนแล้วหามาตรการแก้ไข หากผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายใหม่ให้เป็นมาตรฐาน เราควรมีการทบทวนแผนและปรับปรุงแผนทุกปี ในทุกระดับขององค์การ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของแผนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวก็จะเป็นการเริ่มต้นการจัดการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ในรอบใหม่อีกครั้งหนึ่งนั่นเอง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาวิจัย รูปแบบเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 7 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นผลมาจากรูปแบบเชิงระบบ (Outputs) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องจากหลักเกณฑ์การรับสมัครพนักงานพิทักษ์ป่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีสภาพร่างกายที่แข็งแรง สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีความเพียงพอในการเรียนรู้ ประกอบกับสภาพจิตใจและอารมณ์ซึ่งโดยส่วนตัวแล้วพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ เสียสละมีจิตอาสา และอารมณ์ดีเพราะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จึงทำให้คุณภาพชีวิตทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้สถานภาพทางสังคมที่บุคคลอื่นมีต่อพนักงานพิทักษ์ป่าก็ดี หรือการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็สามารถปรับตัวได้ดีเช่นกัน แต่ในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับสังคมอื่นหรือสิ่งแวดล้อมอื่นแล้ว พนักงานยังมีความวิตกกังวล ซึ่งเป็นเพราะมีการปฏิบัติงานในพื้นที่เดิมซ้ำ ๆ จนเกิดความเคยชิน ตลอดจนข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีพนักงานหลายประเภทแตกต่างกันซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการก็แตกต่างกันด้วย จึงทำให้คุณภาพชีวิตทั้งสองด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนา อย่างไรก็ตามความภูมิใจในหน้าที่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็ยังทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ามีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Palakachen (2013 : 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพนม อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนอยู่ในระดับมาก และ Bunyanuwat (2011: 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการปฏิบัติของประชาชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตลอดจนการมีความต้องการได้รับการยอมรับทั้งการยอมรับนับถือในสถานภาพ และการมีชื่อเสียง ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งสิ้น

2. ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานที่ทุกคนได้รับรู้ และได้รับการสั่งสอนสืบทอดกันมา นอกจากนี้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ทุกคนสนใจอยู่แล้วในการพัฒนาตนเอง โดยมองว่าการกำหนด

นโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตก็เป็นส่วนสำคัญที่องค์กรจะต้องจัดให้มี ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมจากภาคประชาสังคมในส่วนที่ทางราชการไม่สามารถสนับสนุนได้ก็เป็นเรื่องที่พนักงานมองว่ามีความสำคัญเช่นกัน จากนั้นนำไปสู่การตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว โดยมีส่วนราชการนั้น ๆ คอยส่งเสริมสนับสนุนในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบแบบมีส่วนร่วม และท้ายที่สุดของการปฏิบัติงานก็คือ การนำผลการประเมินไปพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งยังมีการปฏิบัติน้อยอยู่ อันเป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่จะต้องได้รับการพัฒนาในอนาคต อันใกล้นี้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kaew Duang (2009 : 108) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรู้สึกที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การมีการจัดรูปแบบการทำงานที่ดี สนองความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ Sumano Mahaudom (1999 : 214) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า การมีความมั่นคง ปลอดภัย พึงพอใจในงานที่ทำ การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยพยายามพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด การส่งเสริมจากรัฐบาลและส่วนราชการให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยงานมีแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การนำผลการประเมินไปวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินการพัฒนาให้เป็นระบบและนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยรวม ($p < 0.000$) ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (2) การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (3) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (4) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (5) การตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (6) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่า ซึ่งเป็นองค์การส่วนราชการที่จะต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายขององค์กรก่อน แล้วนำไปสู่การวางแผนเพื่อเตรียมการก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล หลังจากนั้นก็ทำการตรวจสอบประเมินผล พร้อมกับนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้เป็นลำดับขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานที่ทุกองค์การดำเนินการเป็นประจำอยู่แล้ว ผลการปฏิบัติงานจะสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับ การพึ่งตนเองเป็นเรื่องสำคัญในที่สุด โดยจะเห็นได้ว่าทุกปัจจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ล้วนมีความสำคัญและมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าทุก ปัจจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นผลมาจากรูปแบบเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แม้ว่า พนักงานส่วนใหญ่สามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด แบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานมากกว่านี้ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แม้ พนักงานจะรู้สึกว่าการบริหารงานในการทำงานมีความเป็นมิตร องค์การควรสนับสนุนให้พนักงาน ทำงานกันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาจะได้ปรึกษาและช่วยกันแก้ไข สามารถถ่ายทอดทักษะและความรู้ ให้แก่ผู้ร่วมงานที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอีกด้วย

1.3 องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรม โดยปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัว เช่น หลักเกณฑ์การจัดสอบพนักงาน การต่อสัญญาจ้าง การปรับค่าจ้างให้ เหมาะสมกับค่าครองชีพ และการปรับปรุงสวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานทุกประเภท

1.4 การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรมีการสนับสนุนการทำงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารกับองค์กร และบุคคลภายนอกทุกคนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานที่เท่าเทียมกัน และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อพนักงานได้เสียสละ ทำความดี

1.5 พนักงานพิทักษ์ป่า มีความสนใจอยากที่จะมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขา โดยอาจจะมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านอื่น เช่น ความผูกพันต่อองค์การ การสื่อสารในองค์การ วิธีการปฏิบัติงานในองค์การ วัฒนธรรมการ

ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจน สภาวะสถานการณ์ฉุกเฉินขององค์กร เช่น สงคราม จลาจล หรือ โรคระบาด เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเพิ่มเติมกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทหาร ตำรวจ ครู อาจารย์ นักธุรกิจ เกษตรกร พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางหรือรูปแบบในการดำเนินชีวิต ตลอดจนตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิต และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในอดีต ปัจจุบัน และแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- Artdech, N. (1997). **Population and quality of life development**. Bangkok: Thonburi Rajabhat Institute. [In Thai]
- Bunyanuwat, R. (2011). **The application of the sufficiency economy philosophy in the lives of people in the Dusit district community**. Bangkok. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University. [In Thai]
- Kaew Duang, M. (2009). **Relationship between job satisfaction and commitment to the organization**. Journal of the Graduate School. Sripatum University. [In Thai]
- National Park Department Wild animals and plants. (2004). **Annual Report 2004**. Bangkok: Kasetsart University. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board (2017). **National Economic and Social Development Plan No. 12** Bangkok. [In Thai]
- Palakachen, T. (2013). **Factors affecting the level of knowledge and understanding of living according to the principles of sufficiency economy of the people in the area**. Phanom Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Surat Thani Province Journal of Humanities and Social Sciences Group, Siam University. [In Thai]

- Pongsanit, K. (2000). **Relationship between perception of English language learning ability and reading ability for English understanding.** Grade 5, Bangkok: Master of Education Thesis. Chiang Mai University. [In Thai]
- Sumano Mahaudom, A. (1999). **Quality of life: a case study of the Office of the Civil Service Commission.** Thesis, M.Ed. (Political Science). Bangkok : Graduate School. Ramkhamhaeng University. [In Thai]