

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ
โดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Development of Quality of Life in Work Performance according to the
Guidelines for Systematic Management Using Buddhist Ethics of Forest
Rangers in the Northeast Region

บุญช่วย กิตติวิชญกุล

Boonchuay Kitthiwichayakul

กนกอร บุญมี

Kanokon Boonmee

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Northeastern University

Email : Boonchuay.kit@neu.ac.th



Received: 31 October 2025; Revised: 22 November 2025; Accepted: 17 November 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ และ (3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ที่เป็นศาสตร์ในการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนา มาพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า: (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิต มีค่ามากไปน้อยเรียงตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ การปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามลำดับ และ (3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) มาสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำ และการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยรูปแบบดังกล่าวได้ผ่านการประเมินยืนยัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.48 อยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้อง สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการเชิงระบบ, คุณภาพชีวิต, พุทธจริยศาสตร์, พนักงานพิทักษ์ป่า

ABSTRACT

This research aims (1) to study the quality of life in working according to the systematic management approach, (2) to study the factors influencing the development of quality of life in working according to the systematic management approach, and (3) to create and confirm the model for developing quality of life in working according to the systematic management approach using Buddhist ethics of forest rangers in the Northeastern region. It is a mixed-method research. The population and sample used in the research are 370 forest rangers in the Northeastern region and the target group of 10 interviewers. The research tools are questionnaires and interview forms. The statistics used and data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis.

The research results found that: (1) the overall quality of life in working according to the systematic management approach was at a high level. When considering each aspect as follows: physical and intellectual quality of life, mental and emotional quality of life, social and environmental quality of life, and lifestyle factors quality of life, respectively. (2) Factors influencing the development of quality of life in working according to the systematic management approach using Buddhist ethics of forest rangers in the Northeastern region, with a statistical significance at the .05 level, included planning for quality of life development (X3), implementing quality of life development policies (X4), improving quality of life development (X6), and monitoring and evaluating quality of life development (X5), respectively. (3) The model for developing quality of life in working according to the systematic management approach used inputs and processes to create a model for developing knowledge, building attitudes, and developing leadership, and applying the quality cycle (PDCA) to drive quality of life development. This model was evaluated and confirmed with an average value between 4.25 and 4.48, which is at a high level, consistent, and can be appropriately applied.

Keywords: Systematic Management, Quality of Life, Buddhist Ethics, Forest Rangers

บทนำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพิทักษ์ป่า เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและวิถีในการดำเนินชีวิต ซึ่งอยากทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างไร และเราจะนำหลักพุทธจริยศาสตร์มาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้หรือไม่ การที่คนเราจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพนั้น จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2560)

สถานการณ์ปัจจุบันบริบททางสังคมด้านการอนุรักษ์มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ที่มิหน้าที่รักษาป่ากับผู้ที่มีความมุ่งมั่นแสวงหาผลประโยชน์จากป่า จึงเป็นภารกิจและเป็นหน้าที่อันสำคัญที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในบทบาทและภารกิจในการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน เขตรักษาพันธุ์ สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่าและพื้นที่ต้นน้ำ โดยมุ่งเน้นการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่ให้มีความ สมบูรณ์ และฟื้นฟูป่าที่เสื่อมโทรมให้กลับมาสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์ด้านการส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การรักษาสมดุลของ ระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับใช้ประโยชน์เป็นแหล่งต้นน้ำ แหล่งที่อยู่ อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เรียนรู้ของประชาชนเป็นสำคัญ (อริยญา ศิริผล, 2556)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ โดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย คาดหวังว่า องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพัทธกะปา ซึ่งเป็น บุคคลผู้เสียสละที่มีหน้าที่ในการปกป้องรักษาป่าและสัตว์ป่าทั่วประเทศ เพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การ สร้างความเข้าใจในสังคมให้คำนึงถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำเพื่อให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความผาสุกในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการเชิงรุกและแสวงหาความร่วมมือกับทุก ฝ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ก็ต้องมีการส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ผลงาน การสื่อสารการปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติขององค์กรด้านการอนุรักษ์ด้วย (Hirsch, Philip., 2009) ซึ่งต้องทำทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและระดับท้องถิ่น โดยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน นั้น โดยให้ประชาชน ชุมชนและองค์กรภาคเอกชนได้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ หรือ การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานพัทธกะปานั้น ต้องมีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดี และมีความพร้อมในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน และต้องรู้จักใช้วิธีการ การสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของพนักงานพัทธกะปา ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (บุญเพ็ง สิทธิวงษา, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักวิชาการในพื้นที่อนุรักษ์ มีความสนใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีความต้องการที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิง ระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ทราบว่าพนักงาน พัทธกะปาในพื้นที่เหล่านั้น มีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต เพื่อที่จะนำผล การศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพัทธกะปาในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือและทุกพื้นที่ทั่วทั้งประเทศให้ดียิ่งขึ้น มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพื่อส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานพัทธกะปาทั่วประเทศ ตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานพัทธกะปา ที่กำหนดไว้ว่า “ผู้ทำหน้าที่ปกป้องมนุษย์ให้พ้นจากภัยธรรมชาติ และการปกป้องธรรมชาติ ให้พ้นจากการ ทำลายของมนุษย์” นั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบพนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การคัดสรรปัจจัยเชิงระบบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นบุคคล ได้แก่ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5,031 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 370 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ทาโร ยามาเน โดยใช่วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (Yamane, Taro, 1973)

ระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญดำเนินการวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ และยืนยันรูปแบบ โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างรูปแบบ (Model) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 มาบูรณาการกับแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยมาร่างรูปแบบ (Model)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ (Model) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) เพื่อ

วิพากษ์และอธิบายเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบ (Construct Model)

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 2 มาประเมินยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verification) โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบอีกครั้งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดตัวนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพัทธกะปา ได้แก่ ด้านปัจจัยป้อน (Inputs) ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ 1) การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2) ความสนใจและความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) ความคิดเห็นในการพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 4) การส่งเสริมจากภาคราชการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 5) การส่งเสริมจากภาคประชาสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อย คือ 1) การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ 3) การตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ 4) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Inputs) 2) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการ (Process) และ 3) เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือถึงหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการออกกลุ่มสัมภาษณ์ สอบถามกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อแล้วทำการตรวจสอบ แบบสอบถามที่ได้รับว่ามีความสมบูรณ์หรือไม่ จำนวน 370 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อการจัดกระทำข้อมูลในการวิเคราะห์ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณะของข้อมูล

2 แบบสอบถาม ประเภทการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์

การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น พฤติกรรมตามมาตรารัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ปัจจัยและคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่า โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened end) เป็นข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยการเขียนเป็นข้อความ ซึ่งข้อมูลนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ Coding ด้วยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในรายละเอียดโดยได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการ เชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
คุณภาพชีวิตด้านร่างกายและสติปัญญา	4.01	0.66	มาก
คุณภาพชีวิตด้านจิตใจและอารมณ์	3.05	0.76	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.03	0.58	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิต	3.01	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$ S.D.=0.69) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและสติปัญญา ($\bar{X}=4.01$ S.D.=0.66) อยู่ในระดับมาก ด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.76) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.58) และ ด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิต ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.76) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้ รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.573	.158		3.638	.000		
การกำหนดนโยบายในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต (X1)	.069	.086	.070	.800	.000*	.037	26.864
การพึ่งตนเองในการพัฒนา คุณภาพชีวิต (X2)	.007	.086	.003	.077	.939	.176	5.688
การวางแผนในการพัฒนา คุณภาพชีวิต (X3)	.696	.044	.569	15.921	.000*	.223	4.487
การนำนโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (X4)	.357	.041	.367	8.690	.000*	.159	6.271
การตรวจสอบประเมินผลใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต (X5)	.160	.079	.161	2.015	.046*	.045	22.453
การนำผลการประเมินไป ปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต (X6)	.353	.044	.368	8.691	.000*	.156	6.274

SE_{est} = ±0.268867 R = 526; R² = .526 ; Adj. R² = .526 ; F = 1.733 ; p-value = 0.001

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X6) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (X4) การตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X5) และการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (Beta) เท่ากับ .569 .368 .367 .161 และ .070 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X2) ตามลำดับ ตัวแปร 1 ตัว รวมพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 52.6

3) สร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ มาสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพัทธกะปาโดยใช้พุทธจริยศาสตร์และการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ผ่านการประเมินยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เมื่อพิจารณาการเชื่อมโยงแล้ว พบว่า ผลการยืนยันรูปแบบสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านการวางแผนและการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีค่าเบต้าสูงสุดสะท้อนว่าการจัดการเชิงระบบตามแนวพุทธจริยศาสตร์ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้จริง

อภิปรายผล

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิตตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ จุช่วย (2554) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด โดยเห็นได้ว่าการวางแผนมีความสอดคล้องกับสัมมาทิฐิซึ่งเป็นความเห็นชอบที่ถูกต้องโดยมองว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตจะต้องมีรูปแบบมีการวางแผนที่ดีจึงจะประสบความสำเร็จได้ ขณะเดียวกันการตรวจสอบมีความสอดคล้องกับสัมมาวายามะอันเป็นความเพียรชอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและละเลิกในสิ่งที่ไม่ดี มีความมุ่งมั่นในการสร้างความเจริญให้กับชีวิตพร้อมกับรักษาสังคตงามที่เกิดขึ้นกับตนเองให้คงอยู่กับตนเองตลอดไป นอกจากนี้การปรับปรุงยังมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสัมมาสติเป็นความระลึกชอบว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ระลึกถึงการมีสติในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่เสมอ โดยมีจิตสำนึกในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา นั่นเอง

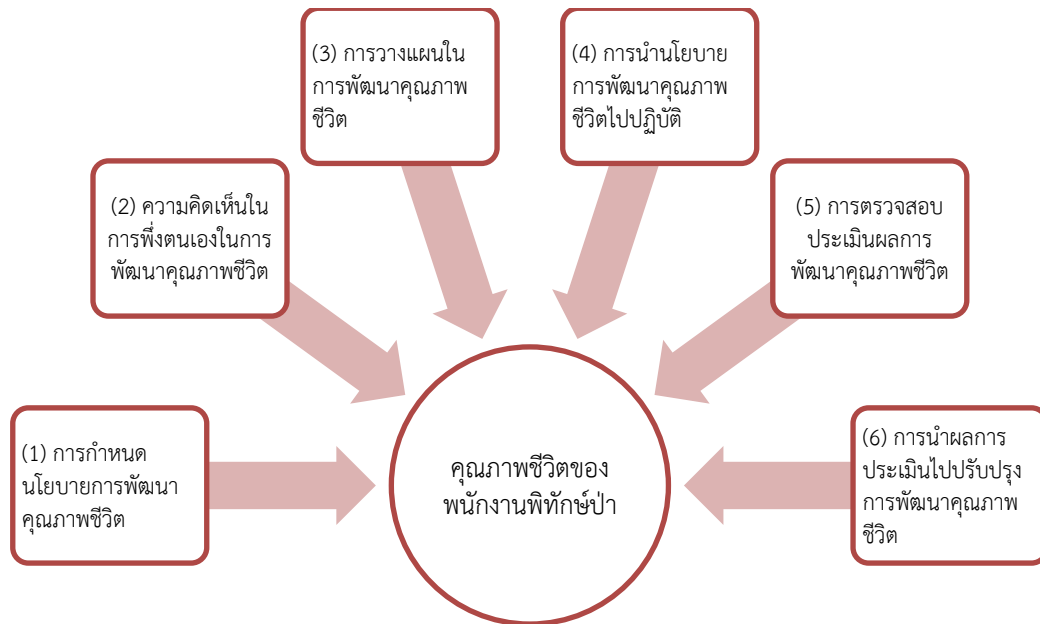
2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X6) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (X4) การตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X5) และการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (Beta) เท่ากับ .569 .368 .367.161 และ .070 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X2) ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา โกคา (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกันอยู่ในระดับสูง และแนวคิดของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการตระหนักถึงความรุนแรง การขยายตัวกระทบกับสภาพแวดล้อม มีความเชื่อว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องให้ความสนใจ มีความพยายามพึ่งพาอาศัยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้รัฐบาลและส่วนราชการต้องส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนได้เรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและหน่วยงานต้องมีจุดหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการกำหนดโครงการเพื่อตอบสนององกลยุทธ์ที่วางไว้ มีการนำผลการประเมินไปวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นระบบซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น

3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ มาสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพิทักษ์ป่าโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ และการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ผ่านการประเมินยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.48 อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีความสอดคล้องกันสูง สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนธร อธิปัญโญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องบทวิเคราะห์ศักยภาพทางการบริหารและแนวทางการพัฒนาเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้จุดอ่อนและจุดแข็งในการประสานงานกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ โดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพิทักษ์ป่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ มาสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพัทธกะปาโดยใช้พุทธจริยศาสตร์และการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพัทธกะปาสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ นโยบาย การฟุ้งตนเองและการสนับสนุนเชิงจริยธรรม 2) กระบวนการ (Process) คือ การวางแผน การปฏิบัติ การประเมิน และการปรับปรุงตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ และ 3) ผลลัพธ์ (Outputs) คือ การเกิดคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางปัจจัย 4 โดยปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดตั้งอยู่บนฐานพุทธจริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ (Applied Buddhist Ethics) ซึ่งเป็นการแปลงหลักธรรมเป็นระบบการจัดการคุณภาพชีวิตเชิงองค์กร

สรุป

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยในการดำเนินชีวิตตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X6) การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ (X4) การตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X5) และการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (Beta) เท่ากับ .569 .368 .367.161 และ .070 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การพึ่งตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (X2) ตามลำดับ

3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำปัจจัยนำเข้า (Inputs) และปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ มาสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างเจตคติและพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพัทธกะปาโดยใช้พุทธจริยศาสตร์ และการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) มาขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ผ่านการประเมินยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.48 อยู่ในระดับมากทุกรายการ มีความสอดคล้องกันสูง สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบโดยใช้พุทธจริยศาสตร์พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่สามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา อีกทั้งยังสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดความคับข้องใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และแสวงหาความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งไป

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการเชิงระบบ พนักงานพัทธกะปาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าถึงแม้พนักงานจะรู้สึกว่าการบริหารงานมีความเป็นมิตร แต่ก็ยังไม่ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควร ดังนั้นแล้วทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุนให้พนักงานร่วมกันทำงานกันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาจะได้ปรึกษาและช่วยกันแก้ไข อีกทั้งยังจะส่งผลให้พนักงานที่มีความสามารถได้ทำการถ่ายทอดทักษะประสบการณ์ และความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงานที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอีกด้วย

3) องค์กรต้นสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกระดับควรให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงาน โดยปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เช่น หลักเกณฑ์การทดสอบพนักงาน การต่อสัญญาจ้าง การปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และการปรับปรุงสวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานทุกประเภท เนื่องจากงานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ และพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ยังคงขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรทุกระดับควรมีการสนับสนุนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับองค์กร บุคคลภายนอกให้มากกว่านี้ และควรให้พนักงานพัทธกะปาทุกคนมีส่วน

ร่วมในการดำเนินงานที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจาก
องค์กรหรือสังคม เมื่อพนักงานพิทักษ์ป่าได้เสียสละ ทำความดีเพื่อองค์กรและสังคม

2) พนักงานพิทักษ์ป่า มีความสนใจอยากที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของพวกเขา โดยอาจจะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจน
การแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มี
ความมั่นคง เช่น การมีกองทุนเพื่อการพัฒนา การแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ การประกันชีวิตหรือ
ผลประโยชน์อื่นใดในส่วนที่หน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในด้านอื่น
เช่น การนำหลักการบริหารจัดการด้านอื่น ความผูกพันต่อองค์กร การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์กรของพนักงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่อื่นเพื่อทำการเปรียบเทียบ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น
การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน รูปแบบและวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ตลอดจนตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในองค์กรในอดีต ปัจจุบัน และแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพิทักษ์ป่าให้เกิดประสิทธิภาพในสถานการณ์ความขัดแย้งในสังคมปัจจุบัน

4) ควรมีการนำหลักธรรมอื่นทางพุทธศาสนา ตลอดจนความเชื่อ ค่านิยม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Soft Power) ของไทยที่มีอยู่ในสังคมมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

บุญเพ็ง สิทธิวิชา. (2567). การบริหารจัดการเมืองอัจฉริยะศูนย์กลางการค้าการลงทุนการท่องเที่ยวและไม้
ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงตอนบน 4 จังหวัด ประเทศไทย.วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(1), 1–
18.

พระธนาธร ธีรปัญญา. (2559). บทวิเคราะห์ศักยภาพทางการบริหารและแนวทางการพัฒนาเชิงระบบของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารธรรมทรรศน์. 16(3), (น.118-228.)

พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2560). ผลึกความคิดการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำราญ จุช่วย. (2554). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม Life and Social Skills. วิทยาลัยราชพฤกษ์.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์

- ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
อรัญญา ศิริผล. (2556). “สวนยาง” กับการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน” วารสาร
สังคมศาสตร์. 25(1), 139-172.
- Hirsch, Philip.. (2009). “Revisiting frontiers as transitional spaces in Thailand,” The
Geographical Journal, 175(2), 124-132.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.