

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหาร  
พื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช  
Quality of Life Related to The Performance According to  
Iddhibada Iv of The Staff Office of Management and  
Conservation Areas 13 Department of National  
Parks, Wildlife and Plant Conservation

แสงดาว ปานแหลม\*

Saengdao Panlaem

Received: February 10, 2019 Revised: February 17, 2019 Accepted: March 5, 2019

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) และประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 1,353 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่น 0.955 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

---

\* นักวิชาการพัสดุชำนาญการ กรมอุทยานแห่งชาติ Procurement Academic, Professional  
National Park Service



deviation) ในอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา **ผลการวิจัยพบว่า** 1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท 4 ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้วยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรตามสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช จึงยอมรับสมมติฐานส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่นำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดย การวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในทุกๆ ด้าน และกำหนดแผนงาน โครงการ การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากหลายๆ ฝ่ายในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

**คำสำคัญ (Keywords) :** คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท 4

## Abstract

The objectives of research are: 1) to study the quality of life related to the performance of the staff according office of Management and Conservation



Areas 13 , Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation. 2 ) to compare Quality of life related to the performance according to Iddhibada IV of the staff Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation Classified by personal factors, 3 ) to study the development of the quality of life related to the performance of the staff according office of Management and Conservation Areas 13 , Department of National Parks, Wildlife and Plan Conservation. This research is Mixed Method Research and samples used in this research, including personnel of the Department of National Protected Areas Regional Office 13 . Department of National Park, Wildlife and Plant Conservation of 1,353 people were randomly selected using a formula to calculate the sample size of Taro Yamane had a sample of 309 people and the tools used to collect information, a questionnaire to measure the Quality of life related to the performance of the staff according office of Management and Conservation Areas 13 , Department of National Praks, Wildlife and Plant Conservation 0.955. Data were collected by questionnaire and analyzed by using the Social Science Research software for calculate the Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and Correlation to characterize Overview and t-test and F-test One-way analysis of variance. So when there was a significant difference, then tested different pairs by calculates Least Significant Different and information from interviews. Researcher group information on significant issues of the interview, then analytics content. **The result of research was found that:** 1 ) The opinion level of personal for quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plan found that quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife Conservation was general intermediate level and considering any side found that they had pride, work security, healthy, communication, profession development, personal participation and good environment for working were high level ,fair compensation and conflict management were medium level. 2 ) Comparison of the Quality of Life related to the performance of the Staff according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plan Conservation by hypothesis test



found that Individual factor and sex effect the quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife Conservation accepted hypothesis but age ,Education level, income, experience and position did not affect the quality of life related to of the performance according to Iddhibada IV rejected the hypothesis was set. 3) The process of development quality of life related to the performance of the Staff according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plan Conservation interview found that The most important contributor leaded main Iddhibada IV to apply for development Quality of Life related to the Performance according to Iddhibada IV of the Staff Office of Management and Conservation Areas 1 3 Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation They had planned to develop the quality of working life of employees, bring principles to use in every aspect. Set Plans and programs to measure and evaluate the performance of the agency. A delegation of more responsibility. Parties to jointly develop the quality of working life of employees.

**Keywords:** Quality of life, The Performance, Iddhibada IV

## บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญใน การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติงานมากกว่ากิจกรรมใดๆ เชื่อว่าในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดต่อองค์กรเป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นใน



องค์กร ตั้งแต่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การวางแผน การกำหนดทรัพยากรการเงิน รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย มนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดจะทำให้การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิต เนื่องจากบุคคลในวัยทำงานถือเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ต้องมีความรับผิดชอบและความกดดันส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียดทำให้ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมสามารถพัฒนาความรู้และสติปัญญา สามารถถึงศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สามารถเข้าใจในธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ได้ และยังสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงาน ในส่วนภูมิภาค สังกัดส่วนกลาง มีหน้าที่ในการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ดังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า “องค์กรนำในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน” ซึ่ง สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 มีพื้นที่รับผิดชอบ 3 จังหวัดได้แก่ จังหวัดแพร่ น่าน และลำปางจากการหน้าที่ดังกล่าว สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 จึงมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งพื้นที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในป่าเขาและภารกิจงานมีความเสี่ยงอันตราย ซึ่งตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 – 2561 ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) จากการประเมินความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 ประจำปี พ.ศ. 2557 พบว่า บุคลากรยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

จากสภาพปัญหาและข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติตามหลักอหิชา 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าในสภาพปัจจุบัน มีสภาพเป็นอย่างไร และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด



เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และเป็นขวัญกำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดย นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท 4 มาบูรณาการ และช่วยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาพัฒนาการทำงานของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) (Mixed Methods Research) และประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 1,353 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่น 0.955 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการศึกษาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับ



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ  
เรียงประกอบเนื้อหา

### ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 มีอายุระหว่าง อายุ 30 – 39 ปีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 183 คนคิดเป็นร้อยละ 59.20 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามทฤษฎีคุณภาพชีวิต ของ Cascio ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรตามทฤษฎีคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.06) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจ ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.17) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.= 0.17) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.=0.17) ด้านการมีสุขภาพดี ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.26) ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ ( $\bar{X}=3.8$ , S.D.=0.26) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $\bar{X}=3.40$ , S.D.=0.13) ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม ( $\bar{X}=3.25$ , S.D.=0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.82$ , S.D.=0.27)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.15) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ อยู่ในลำดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.14) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.11) ด้านวิริยะ ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.23) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิมังสา ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.=0.32)

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐาน



โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท 4

#### การนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยผู้บริหารต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆด้าน และวางแผนงาน โครงการ การวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากหลายๆฝ่าย ส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรโดยการสร้างอาชีพหรือรายได้เสริมที่เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อการทำงาน จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้นและกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงาน พัฒนาดน พัฒนางาน สร้างทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะมีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

##### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เพิ่มความรู้ ความสามารถ ให้กับของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ
3. ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 เพื่อปลูกฝัง ซึมซับความมีคุณธรรมภายในจิตใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์
4. ควรจัดให้มีการอบรมเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13



5. จัดกิจกรรมสัมพันธ์เชื่อมความรักความสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์

6. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 ในด้านการมีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

7. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 เช่น รางวัล ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่นและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

##### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักอิทธิบาท 4 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น หลักภavana 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในองค์กร

3) ควรศึกษาแนวทางการประยุกต์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรการตามพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

4) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาและติดตามผลสัมฤทธิ์

#### เอกสารอ้างอิง (References)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 31 วรรคหนึ่ง

ส่วนนโยบายและแผน สำนักแผนงานและสารสนเทศ, “แผนกลยุทธ์การบริหารงาน

บุคคลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<http://dnp.go.th/แผนกลยุทธ์%20HRSC%2057-61.pdf> [15 สิงหาคม 2559].



Taro Yamane.(1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. Third edition, Newyork :  
Harper and Row Publication.

