



เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า
อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน



โดย
นางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า
อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน



โดย
นางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

NARRATIVES OF WORK MOTIVATION FOR KAENG KRACHAN
NATIONAL PARK RANGERS



By

MISS Suphitcha CHALERMSAKULWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า
อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
โดย นางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์
สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นโพธิ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

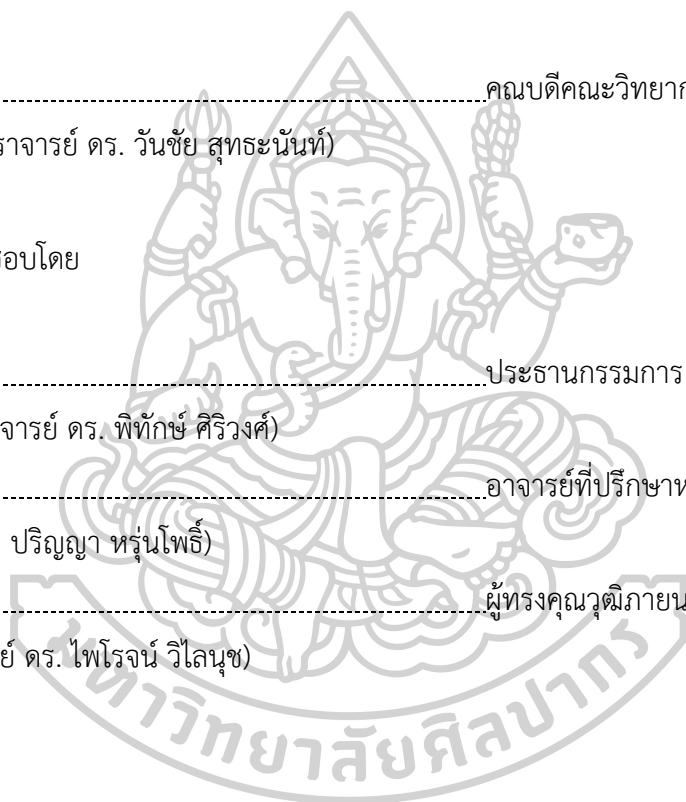
..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นโพธิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช)



651220020 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : เรื่องเล่าแรงจูงใจ, ความสมดุล, เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

นางสาว สุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์: เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. ปริญญา หุ่นโพธิ์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน 2) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาผ่านการเล่าเรื่อง ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน มีหน้าที่ที่รับผิดชอบคือการออกลาดตระเวนตามแนวเขตพื้นที่อุทยาน ป้องกันการล่าสัตว์ การลักลอบการตัดไม้ การเข้ามาทำงานได้รับแรงจูงใจมาจากการเห็นครอบครัว พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่รู้จักมาทำงาน และส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ที่อาศัยอยู่ในบริเวณผืนป่าแก่งกระจาน จึงมีความคุ้นเคยและผูกพันกับอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ทำให้เกิดความรักในทรัพยากรธรรมชาติ และสัตว์ป่า เกิดความหวงแหนไม่อยากให้ใครมาทำลาย และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำเพื่อส่วนรวมถึงจะเป็นอาชีพที่มีรายได้น้อย และต้องแลกมาด้วยการทำงานหนัก แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนก็ยินดีที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป โดยสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะคนในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อส่วนรวม

651220020 : Major PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Keyword : motivational narratives, balance, national park rangers

MISS Suphitcha CHALERMSAKULWONG : NARRATIVES OF WORK MOTIVATION FOR KAENG KRACHAN NATIONAL PARK RANGERS Thesis advisor : Lecturer Parinya Roonpho, Ph.D.

This research aims to examine 1) the motivational narratives of park rangers in their work at Kaeng Krachan National Park and 2) For study the work-life balance of these park rangers. The nature of this research is qualitative. Based on narrative data collected by in-depth interviews and non-participant observation, the research results revealed that these park rangers were in charge of patrolling the park area and prohibiting hunting, bushwhacking, and logging. Their decision to work here was triggered by their local family members - their father, mother, siblings, and friends - who were employed at this national park. Because they are locals, they are well familiar with the Kaeng Krachan National Park area. Additionally, they felt personally connected to this park, fostering a love for the park's natural resources and wild animals. They were attached to the park and did not want anyone to destroy them. They were proud of themselves for rendering such services to the public. Although it is a demanding but not highly paid job, these park rangers felt happy to continue this career. To be able to maintain a good work-life balance because family members understand the importance of one's work for the greater good.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นโพธิ์ ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้า ให้กำลังใจ ผู้วิจัยตระหนักถึงความหวังดี ความรัก และความทุ่มเท ของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงที่เชื่อมั่นในตัวผู้วิจัย และผลักดันให้ผู้วิจัย ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการ และศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่คำแนะนำให้ข้อเสนอแนะจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายมงคล ไชยภักดี หัวหน้าอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน และ นายจุฬารัตน์ เสนาช่วย พนักงานพิทักษ์ป่า ระดับ ส 3 ทำหน้าที่รองหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการอนุญาตเข้าไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ณ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน และขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณพี่เปียร์ พี่โหน่ง พี่ปอย พี่แอร์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล คอยให้กำลังใจ คอยรับฟังปัญหาต่าง ๆ และให้คำแนะนำด้วยความหวังดีเสมอ และขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น ที่คอยช่วยเหลือในการเรียนและให้คำปรึกษามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ แม่ ป้า และครอบครัวของผู้ทำวิจัย ที่ส่งเสริมให้ผู้วิจัย ได้ศึกษาต่อในสิ่งที่สนใจ ให้การสนับสนุนทุกช่วงเวลาของชีวิต ให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษา และเป็นกำลังใจที่สำคัญตลอดระยะเวลาการศึกษาจนนำมาซึ่งความสำเร็จในครั้งนี้

สุพิชชา เถลิ้มสกุลวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. แนวคิด และ ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	6
2. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support).....	8
3. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well Being).....	10
4. แนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work-Life Balance).....	14
5. ข้อมูลอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน.....	16
6. ข้อมูลเจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่า.....	20
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	25
1. การเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	25
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	26
6. จริยธรรมในการวิจัย.....	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า.....	28
2. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า.....	28
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	31
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	37
สรุปผลการวิจัย.....	37
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	39
อภิปรายผล.....	42
รายการอ้างอิง.....	48
ภาคผนวก.....	53
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์.....	54
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาต สัมภาษณ์.....	57
ประวัติผู้เขียน.....	60

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โมเดลแสดง 5 แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) อุทยาน
แห่งชาติแก่งกระจาน38



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แนวความคิดการคุ้มครองทรัพยากรป่าไม้ ของประเทศไทย เริ่มต้นมาตั้งแต่การตราพระราชบัญญัติคุ้มครองและสงวนป่า พ.ศ. 2481 แต่มีเหตุต้องชะงักไปเนื่องจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเกิดใน ช่วงปี พ.ศ. 2482 – 2488 เมื่อสงครามโลกสิ้นสุดลง พระราชบัญญัติดังกล่าวได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2496 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2497 แต่ในช่วงเวลานั้นทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่ามีจำนวนมาก การใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองป่าไม้จึงไม่ได้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม แต่อย่างไรก็ตาม การอนุรักษ์ (Conservation) เป็นคำศัพท์ที่ถูกพัฒนาขึ้นพร้อมกับคำว่าทรัพยากรธรรมชาติ (Natural resources) โดยการริเริ่มและเผยแพร่ในทุกรูปแบบของ นายแพทย์บุญส่ง เลขะกุล ผู้ก่อตั้งนิคมไพรสมาคม เมื่อปี พ.ศ. 2495 ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นทุ่มเทของ นิคมไพรสมาคม คือ การตราพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2503 และพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ตลอดจนการประกาศพื้นที่ป่าจำนวนหนึ่งให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นทางการ เริ่มต้นการจัดตั้งให้เขาใหญ่เป็นอุทยานแห่งชาติแห่งแรกของไทย เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2505 และสลักพระเป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแห่งแรกของไทย เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2508 (นิตดา ศรียาภัย, 2535)

การบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองในประเทศไทยเริ่มเป็นรูปธรรมขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2500 และค่อย ๆ เพิ่มจำนวนพื้นที่กระจายออกไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ภายใต้การบริหารจัดการของกรมป่าไม้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างก้าวกระโดดภายหลังการประกาศยกเลิกสัมปทานทำไม้ทั่วประเทศ เมื่อปี พ.ศ. 2535 กระทั่งปี พ.ศ. 2545 การบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองทั้งหมดได้โอนย้ายไปยัง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งโครงสร้างส่วนราชการเป็น 26 หน่วยงาน คือ ส่วนราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย 2 กอง และ 8 สำนัก และส่วนราชการภูมิภาคเรียกว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ จำนวน 16 สำนักกระจายทั่วประเทศ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. 2547, 2547) กฎหมายเกี่ยวกับพื้นที่คุ้มครองหลัก 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครอง สัตว์ป่า พ.ศ. 2503 ซึ่งได้รับการตราขึ้นใหม่เป็นพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 ตลอดจนฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2546 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2557 และพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ได้รับการปรับปรุงอีกครั้งในปี พ.ศ. 2562 ให้เป็นพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติ

อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ทางกฎหมายเมื่อ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 (ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, 2565)

ในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีพื้นที่คุ้มครองรวมทั้งสิ้นจำนวน 442 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่รวมทั้งสิ้น 67.84 ล้านไร่ (หรือ 1.085 แสนตารางกิโลเมตร) คิดเป็นร้อยละ 21.16 ของพื้นที่ประเทศ ประกอบด้วยอุทยานแห่งชาติ 133 แห่ง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 62 แห่ง เขตห้ามล่าสัตว์ป่า 88 แห่ง วนอุทยาน 91 แห่ง สวนพฤกษศาสตร์ 16 แห่งและสวนรุกขชาติ 52 แห่ง จำนวนบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 3,292 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 1,592 คน ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น พนักงานพิทักษ์ป่า คนงาน พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานราชการ จำนวน 15,362 คน (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2564) นอกจากนี้ ยังมีพนักงานจ้างเหมาบุคคลภายนอก ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น พนักงานพิทักษ์ป่า แม่บ้าน นักวิชาการป่าไม้ อีกประมาณ 20,000 รายทั่วประเทศ (ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, 2565)

ตามนโยบายป่าไม้แห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีพื้นที่ป่าทั่วประเทศอย่างน้อยในอัตราร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ พื้นที่ป่าชุมชนและพื้นที่ป่าเศรษฐกิจร้อยละ 15 ของพื้นที่ประเทศ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีพื้นที่ป่าเหลือร้อยละ 31.57 ในส่วนพื้นที่ป่าอนุรักษ์เหลืออยู่ประมาณร้อยละ 22 ของพื้นที่ประเทศ ซึ่งพื้นที่ป่าอนุรักษ์ยังคงเหลืออีกร้อยละ 3 จะครบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยร้อยละ 3 เห็นควรนำพื้นที่ป่าที่มีสภาพเป็นป่าสมบูรณ์จากพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติหรือพื้นที่ของหน่วยงานรัฐอื่น ๆ มารวมไว้เป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ เมื่อได้พื้นที่ป่าอนุรักษ์ตามเป้าหมายแล้ว จะต้องมีการดูแลและคุ้มครองเป็นอย่างดี ซึ่งตรงนี้เป็นหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่จะต้องดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์ร้อยละ 25 นี้ไว้ให้ได้ เพราะพื้นที่ตรงนี้คือหัวใจสำคัญของสิ่งมีชีวิตทั้งประเทศ รวมไปถึงทั้งโลกด้วย ซึ่งทั้งหมดต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและการให้ความสำคัญเพื่อให้ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2567) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชว่าจะเพิ่มพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้ได้ร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ ภายในปี 2569 (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2567)

พื้นที่ป่าที่มีสภาพสมบูรณ์ถือเป็นพื้นที่ชั้นยอดในการชับน้ำ เปรียบเสมือนฟองน้ำที่คอยชับน้ำไว้และค่อย ๆ ไหลลงตามแม่น้ำลำคลองให้ทุกคนได้ใช้ประโยชน์ และเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตหลาย ๆ ชนิด ซึ่งพื้นที่สำคัญส่วนนี้เป็นพื้นที่ที่ผู้พิทักษ์ป่าคอยปกป้องและดูแลอยู่ ผู้พิทักษ์ป่า คือ กลไกและฟันเฟืองสำคัญที่คอยปกป้องดูแลผืนป่าและสัตว์ป่าให้คงอยู่ ไม่ได้มีหน้าที่ในการลาดตระเวนเท่านั้น ปัจจุบันผู้พิทักษ์ป่ามีงานที่เพิ่มขึ้นหลายด้าน เช่น การทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียงในเรื่องต่าง ๆ การดำเนินงานการสำรวจที่ดินทำกินของประชาชน เรื่องการช่วยเหลือกู้ชีพกู้ภัย ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ตัวผู้พิทักษ์ป่าจำเป็นจะต้องรู้เพื่อนำไปใช้

ในการช่วยเหลือประชาชนหรือช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ฉะนั้นจึงไม่สามารถขาดผู้พิทักษ์ป่าได้

ผู้พิทักษ์ป่าจึงเปรียบเสมือนกองกำลังหนึ่ง ที่มีหน้าที่ในการป้องกันผืนป่าหรือพื้นที่อนุรักษ์ มีการวางหน่วยพิทักษ์ป่าไว้โดยรอบพื้นที่และมีจุดศูนย์กลางที่คอยสั่งการ ซึ่งตามหน่วยต่าง ๆ จะมีผู้พิทักษ์ป่าประจำการอยู่ เพื่อดูแลพื้นที่ของตนเองตามภารกิจของแต่ละหน่วย สิ่งสำคัญที่สุดคือการปกป้องและดูแลพื้นที่ป่าให้คงอยู่ นั่นคือหน้าที่ของผู้พิทักษ์ป่า ผู้พิทักษ์ป่า 1 คน จะต้องดูแลพื้นที่อนุรักษ์ประมาณ 5,000 ไร่ จึงจำเป็นจะต้องมีการทบทวนความสำคัญและสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับภาระงานของผู้พิทักษ์ป่า ทั้งการเพิ่มเงินเดือนผู้พิทักษ์ป่าให้เหมาะสมให้สวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังทั้งกายและใจให้ผู้พิทักษ์ป่าได้ทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ปัจจุบันลักษณะการจ้างงานผู้พิทักษ์ป่าจะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง พนักงานราชการ จะมีเงินเดือนที่แน่นอนและมีการปรับเงินเดือนในทุกปี และจะทำการต่อสัญญา 4 ปีต่อครั้ง ตามการประเมิน กลุ่มที่สอง บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ จะมีการจ้างโดยให้เงินเดือน 9,000 บาทต่อเดือน และพยายามที่จะมีการปรับเป็น 11,000 บาทต่อเดือน รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ และกลุ่มที่สาม พนักงานจ้างเหมา มีการจ้างโดยให้เงินเดือน 7,500 บาทต่อเดือน และพยายามที่จะให้มีการปรับเงินเดือนเป็น 9,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ทางกรมอุทยานแห่งชาติฯ ได้รับในส่วนหนึ่ง ทางกรมอุทยานแห่งชาติฯ พยายามที่จะจัดสวัสดิการให้อีกส่วนหนึ่งทั้งในเรื่องของการลาดตระเวน จะมีการจัดค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดซื้อเสบียง เรื่องของสวัสดิการดูแลรักษากรณีเจ็บไข้ได้ป่วยหรือประสบอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต (มูลนิธิสืบนาคะเสถียร, 2566)

นอกจากนี้ยังมีทั้งในส่วนของภาคเอกชนหลาย ๆ หน่วยงาน ที่เข้ามาช่วยในการสนับสนุนสวัสดิการของผู้พิทักษ์ป่า เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้พิทักษ์ป่า ปัจจัยหลักสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้พิทักษ์ป่าที่ทำหน้าที่ในการพิทักษ์ป่าคือปัจจัยเร้าภายใน ที่ประกอบด้วย (1) บรรยากาศการปฏิบัติงาน คือบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เกื้อกูลกับความคาดหวังของพนักงานในแต่ละพื้นที่คุ้มครอง (2) ด้านความภูมิใจในหน้าที่ คือ พนักงานพิทักษ์ป่าผู้เป็นเสมือนกระดูกสันหลังของการจัดการพื้นที่คุ้มครองของไทย (3) ด้านความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา คือ การสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้นำที่พนักงานพิทักษ์ป่าไว้วางใจได้ และ (4) ด้านการรู้คุณค่าของงาน คือ ตอกย้ำความสำคัญในคุณค่าของภารกิจงานของพนักงานพิทักษ์ป่าให้บุคลากรทุกระดับในส่วนราชการและสังคมทั่วไปได้รับทราบและเชิดชู (มูลนิธิสืบนาคะเสถียร, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความสำคัญในการศึกษาเรื่อง เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เพื่อทราบถึงประสบการณ์ตรงที่ได้รับการถ่ายทอดจากเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่ได้ทำงานอยู่ในพื้นที่ ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคคลที่มีความฝันอยากเป็นผู้พิทักษ์ป่า หรืออยากมีส่วนร่วมช่วยในการดูแลผืนป่าของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
2. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้รูปแบบการเล่าเรื่องราว (Narrative Research) ที่ให้มนุษย์เป็นผู้เล่าด้วยวิธีการเล่าเรื่องผ่านประสบการณ์ของผู้เล่าจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และมุ่งไปยังอนาคต ซึ่งไม่ใช่แค่การบรรยายรายละเอียดเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลย้อนกลับเหนือชีวิตของผู้เล่าเองอีกด้วย โดยขอบเขตการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

- 1.1 แนวคิด และ ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory หรือ SDT)
- 1.2 แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well Being)
- 1.4 แนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work-Life Balance)
- 1.5 ข้อมูลอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
- 1.6 ข้อมูลเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า
- 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของพื้นที่ที่ทำการศึกษา คือ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน คือ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน 18 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งสิ้น 7 เดือน (ธันวาคม 2566 - มิถุนายน 2567) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาที่มาและความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการเขียนงานวิจัย

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล และขอรับแนวทางจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ระยะที่ 3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว อาจมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหากข้อมูลที่ได้มายังไม่ครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและสมบูรณ์ ในการนำไปเขียนเป็นผลการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประโยชน์ด้านวิชาการและประโยชน์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

การศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ทำให้ผู้วิจัยทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ผ่านประสบการณ์ตรงของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ซึ่งนำมาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงงานวิจัยของตนเอง และนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาโครงการวิจัยของตนเองได้

2. ประโยชน์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับฟังเรื่องราวของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าแล้ว ผลที่ได้องค์กรจะทราบถึงความต้องการและปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า รวมไปถึงประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และรวบรวมแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และ ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory หรือ SDT)
2. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
3. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพ (Well Being)
4. แนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work-Life Balance)
5. ข้อมูลอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
6. ข้อมูลเจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่า
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และ ทฤษฎีแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

Lovell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Brown (1980) ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดัน กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง ของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้

Hilgard (1981) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

Crider (1983) ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการปรารถนา และความสนใจที่มากกระตุ้น หรือเป็นสิ่งเร้า นำไปสู่จุดหมายปลายทางที่เจาะจงไว้

Dewek (1986) ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แนวทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายโดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายได้ว่าทำไมคนเราจึงทำพฤติกรรมอย่างที่เป็นอยู่นั้น

Domjan (1996) นิยามแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อารี พันธมณี (2546) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดความสนใจ และหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยมีแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในครั้งนี้อย่างได้เลือก ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory หรือ SDT) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory)

มีผู้ให้ความหมายและนิยามต่าง ๆ ดังนี้

ชำนาญ จันท์เรือง (2560) สิทธิในการกำหนดอนาคตตนเอง คือ สิทธิของประชาชนในการมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกสถานะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของตนเอง

ณัฐนัย นาจันทร์ (2561) การกำหนดตนเอง คือการที่เราในฐานะมนุษย์จะเลือกหรือไม่เลือกทำอะไรบางอย่างได้โดยความต้องการของตนเอง เราสามารถก้าวออกไปและบอกกับทุกคนได้ว่าตัวตนของเราคือสิ่งใด เราต้องการจะเป็นคนเช่นไร และต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้างอย่างไร

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2565) การกำหนดการปกครองด้วยตนเอง (อังกฤษ: Self-determination) คือ สิทธิของบุคคลที่สามารถกำหนดการกระทำของตนเองได้โดยปราศจากการบังคับจากภายนอก ในทางการเมือง หลักการดังกล่าวถูกมองว่าเป็นเสรีภาพของบุคคลในดินแดนที่ ยกให้หรือการรวมชาติที่จะกำหนดสถานะทางการเมืองของตน และวิธีการปกครองโดยปราศจากอิทธิพลมากเกินไปจากประเทศอื่นจนถึงปัจจุบันยังมีความขัดแย้งในการจำกัดความและหลักเกณฑ์ทางกฎหมายสำหรับการกำหนดกลุ่มซึ่งกล่าวอ้างสิทธิการกำหนดการปกครองด้วยตนเองทางกฎหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดตนเอง คือ การที่มนุษย์เป็นผู้เลือกการกระทำของตนเองโดยไม่มีอิทธิพลจากภายนอกมาบังคับ หรือโน้มน้าวให้เกิดการคล้อยตาม

อาภา กำวิจิตรรัตนโยธา (2563) ได้สรุปทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) ไว้ว่า เมื่อ 1971 นักจิตวิทยาชื่อว่า Edward Deci ได้ทำงานวิจัยชิ้นหนึ่ง โดยเขามอบหมาย

ให้นักเรียนจิตวิทยา 2 กลุ่มทำการแก้ไขปริศนาลูกบาศก์โซมา (Soma cube) เป็นเวลา 3 ช่วง โดยในช่วงที่สอง นักเรียนกลุ่มหนึ่งจะได้รับเงินตอบแทนทุกครั้งแก้ไขปริศนาได้สำเร็จและอีกกลุ่มจะไม่ได้อะไรเลย ส่วนในช่วงที่หนึ่งและสาม ไม่มีนักเรียนกลุ่มใดที่ได้รับเงินตอบแทนจากการแก้ไขปริศนาสำเร็จ หลังจากที่ Deci ประกาศว่าหมดเวลาในการแก้ไขปริศนา และนักเรียนถูกทิ้งไว้ในห้องทดลอง สักพัก กลุ่มนักเรียนที่เคยได้รับเงินจากการแก้ไขปริศนา ก็หันเหความสนใจจากภารกิจไปทำอย่างอื่น เช่น อ่านนิตยสาร ในขณะที่กลุ่มที่ไม่เคยได้รับเงินเลยจะพยายามแก้ไขปริศนาต่อไป นำไปสู่ข้อสรุปของการทดลองที่ว่า “คนที่ได้รับเงินไม่รู้สึกลงใจภายใน (intrinsic motivation) อีกต่อไป”

การทดลองนี้ได้พัฒนามาเป็น ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory หรือ SDT) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง เกิดขึ้นจากผลงานของนักจิตวิทยา Edward Deci และ Richard Ryan ผู้ซึ่งได้แนะนำแนวคิดของพวกเขาเป็นครั้งแรกในหนังสือ Self-Determination and Intrinsic Motivation in Human Behavior ในปี 1985 พวกเขาพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งแนะนำว่าผู้คนมักจะถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการที่จะเติบโตและบรรลุผลสำเร็จ

โดยทฤษฎีนี้จะประกอบไปด้วย 2 สมมติฐาน ได้แก่

1. ความต้องการการเติบโตเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรม สมมติฐานแรกของทฤษฎีการกำหนดตนเองคือผู้คนมุ่งไปสู่การเติบโตอย่างแข็งขัน การได้รับความเชี่ยวชาญเหนือความท้าทายและการรับประสบการณ์ใหม่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาความรู้สึที่เหนียวแน่นในตนเอง
2. แรงจูงใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ในขณะที่ผู้คนมักถูกกระตุ้นให้กระทำโดยรางวัลจากภายนอก เช่น เงิน รางวัล และการยกย่อง (เรียกว่าแรงจูงใจจากภายนอก) ทฤษฎีการกำหนดตนเองนั้นเน้นที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจภายในเป็นหลัก เช่น ความต้องการที่จะได้รับความรู้หรือความเป็นอิสระ (เรียกว่าแรงจูงใจที่แท้จริง)

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) มาตั้งคำถามในการวิจัยเพื่อสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

2. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

การสนับสนุนทางสังคมนั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายรูปแบบ (ขจิตพันธ์ ธีรวัชร, 2563) ดังนี้

Weiss (1974) ได้อธิบายการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่จะดำรงและรักษาไว้ซึ่งความเป็นสุขทางด้านจิตใจประกอบด้วย ความใกล้ชิดและความรักใคร่ผูกพัน การมีส่วนร่วมในสังคม การได้อบรมเลี้ยงดูหรือให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การได้รับคำแนะนำข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และการได้รับการยอมรับเมื่อบุคคลแสดงความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ

Cobb (1976) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตนเองเชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขา นอกจากนี้ตัวเขาเองยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Schaefer และคณะ (1981) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ประคับ ประคองทางจิตใจของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลนี้ต้องเผชิญกับความเครียดในชีวิต

Jacobson (1986) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ วัตถุ และได้รับความรู้ความเข้าใจทำให้บุคคลนี้มีกำลังใจในการจัดการปัญหา และการรับรู้ว่าคุณค่า

Pender (1987) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับได้รับความรัก ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของผู้อื่น โดยได้จากกลุ่มคนในสังคมนั้นเองเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิต อารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำอันจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองทางอารมณ์ ความรู้สึก การให้ข้อมูล ให้วัตถุสิ่งของ รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การที่บุคคลรับรู้ การสนับสนุนทางสังคม บุคคลจะเกิดการรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า และการยอมรับ ส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

Weiss (1974 อ้างถึงใน ธารทิพย์ อิมทรัพย์, 2548) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม มีด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้

1) ความรักใคร่ผูกพัน (attachment) ส่งผลให้ผู้รับการสนับสนุนรับรู้ถึงความรัก ความผูกพันความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และความปลอดภัย

2) ความช่วยเหลือและคำแนะนำ (assistance/guidance) เช่น ข้อมูล คำแนะนำ และกำลังใจ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดที่บุคคลเผชิญอยู่ และส่งผลให้บุคคลสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3) การยอมรับและการเห็นคุณค่า (reassurance of worth) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ครอบครัว และสังคม ยามที่บุคคลได้แสดงความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองมากขึ้น

4) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration) แสดงให้เห็นถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มคนที่มิสถานการณ์คล้ายคลึงกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์

และความคิดเห็น ส่งผลให้บุคคลมีเป้าหมาย รับรู้ว่าเป็นเจ้าของ และได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสังคม

5) การได้ช่วยเหลือประโยชน์แก่บุคคลอื่น (opportunity for nurturance) เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสอบรมเลี้ยงดูผู้อื่น ให้การช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) มาตั้งคำถามในการวิจัยเพื่อสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well Being)

การให้ความหมายของสุขภาวะ (เกตุสิริ มีกุล, 2564) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างแพร่หลายในที่นี้ ขอกล่าวถึงดังนี้

องค์การอนามัยโลก และ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ (2550) องค์การอนามัยโลก ได้นิยามไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (2550) การมีสุขภาพดี ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ กายหรือสุขภาพทางกาย จิตหรือสุขภาพทางจิต สังคมหรือสุขภาพทางสังคม และปัญญาหรือสุขภาพทางปัญญา สุขภาวะ เป็นภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

ประเวศ วะสี (2551) สุขภาวะ คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ชีวิต เอื้อเพื่อพ่อแม่แก้ปัญหาด้วยปัญญา มีความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดีงาม จากการเป็นผู้ให้ และการทำความดีเพื่อคนอื่นหรือส่วนรวม สุขภาวะที่สมบูรณ์จึงต้องสมดุลกันทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา

บุญโรม สุวรรณพาหุและคณะ (2556) สุขภาวะ เป็นการประเมินตนเองของบุคคลว่ามีสุขภาพดี มีแหล่งความเข้มแข็งภายในตัวบุคคลที่จะใช้จัดการกับความเครียด ความกดดันต่าง ๆ และไม่เจ็บป่วย มีสังคมดี มีความสงบปราศจากเครื่องรบกวนจิตใจ มีปัญหาและเข้าถึงสิ่งสูงสุดของศาสนา ที่ตนนับถือของบุคคล

กล่าวได้ว่า สุขภาวะ คือ ความสมบูรณ์หรือความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้ง 4 มิติ คือ กาย จิตใจ สังคม และปัญญา รวมถึงการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสุขและรู้ถึงคุณค่าของตนเองในการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความเข้มแข็งและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

โมเดลกลองแห่งความสุข

Myers et al. (2000) ได้อธิบายถึงโมเดลกลองแห่งความสุข ซึ่งบูรณาการสุขภาวะ 5 ด้านหลักอย่างสมดุล เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการป้องกันปัญหาด้านจิตใจทุกช่วงวัย ดังนี้

1. ด้านจิตวิญญาณ คือ การตระหนักรู้ถึงการดำรงอยู่ มีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี ตระหนักรู้ถึงการเชื่อมโยงของตนกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เป็นคุณลักษณะสำคัญและเป็นแหล่งที่มาของ สุขภาวะในทุกด้าน

2. ด้านการมีทิศทางของตนเองและมีเป้าหมายของชีวิต (Self-Direction) หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนด กฎ ระเบียบ การดำเนินชีวิตแต่ละวันสอดคล้อง กับเป้าหมายระยะ ยาว การมีความตั้งใจและเจตนาในการทำภารกิจหลักของชีวิต ประกอบด้วย คุณลักษณะย่อย 12 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีเอกลักษณ์ทางเพศ (Gender Identify), ความเชื่อบนพื้นฐานของความเป็น จริง (Realistic Beliefs), การควบคุม (Sense of Control), การรับรู้คุณค่าแห่งตน (Sense Worth), การรับรู้ถึงการมีอารมณ์ขัน (Sense of Humor), การมีภาวะโภชนาการที่ดี (Nutrition), การออกกำลังกาย (Exercise), การดูแลตนเอง (Self-Care), การตระหนักรู้ในอารมณ์และการเผชิญปัญหา (Emotional Awareness and Coping), การแก้ไขปัญหาและการสร้างสรรค์ (Problem Solving and Creativity), การมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identify) และการจัดการกับความเครียด (Stress Management)

3. การทำงานและการใช้เวลาว่าง (Work and Leisure) หมายถึง การมีความพึงพอใจใน หน้าที่การงาน มีรายได้ที่เหมาะสม การรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการมีอายุที่ยืนยาว ตลอดจนการรับรู้คุณภาพชีวิต การใช้เวลาว่างกับกิจกรรมสนุกสนาน เพลิดเพลินที่ส่งผลเชิงบวกต่อ การนับถือตนเอง

4. ด้านมิตรภาพ (Friendship) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลในสังคมนอกเหนือจาก บุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ดีมีมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

5. ด้านความรัก (Love) หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาวบนความสนิทสนม ความผูกพัน และได้รับความรักจากบุคคลรอบข้าง

องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

Ryff (1989, 1995) ได้พัฒนาทฤษฎีในการวัดสุขภาวะทางจิตใน 6 มิติ ซึ่งรวมถึงสุขภาพ ทางจิตในทางคลินิก ทฤษฎีพัฒนาการชีวิต และทฤษฎีทางจิตวิทยา สังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

การยอมรับในตนเอง คือ การพึงพอใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน มองตัวเองในทางบวก สามารถยอมรับกับตัวเองทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี

การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น คือ การมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพกับบุคคลอื่น เข้าใจ ลักษณะการให้และรับในสัมพันธ์ภาพของมนุษย์ มีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

ความเป็นตัวของตัวเอง คือ ความสามารถในการตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับตนเองได้ ฝึกแรงกดดันทางสังคมในเรื่องการคิดหรือการกระทำ ได้ และประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเอง

ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม คือ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ สามารถใช้โอกาสรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีเป้าหมายในชีวิต คือ การมีเป้าหมายในชีวิตและมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย รู้สึกถึงความหมายของชีวิตในปัจจุบันและชีวิตที่ผ่านมาในอดีต

การมีความงอกงามในตน คือ ความรู้สึกว่าคุณเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา

ส่วน Dupuy (1997) ได้ระบุองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตไว้ 6 ด้าน ดังนี้

ความวิตกกังวล คือ การไม่มั่นใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้มีอาการเครียด กลัว กระวนกระวายใจ และวิตกกังวล

ภาวะซึมเศร้า คือ ความผิดปกติทางอารมณ์ ซึ่งอาจแสดงออกทางกายด้วยเช่น การเบื่ออาหาร นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย

สุขภาวะทางบวก คือ ความรู้สึกทางบวก จากความพึงพอใจในชีวิตหรือการรับรู้ความสุขในการดำเนินชีวิต

การควบคุมตัวเอง คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนได้ เพื่อเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมีชีวิตชีวา คือ ความรู้สึกสดชื่น เบิกบานใจ มีพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ ภาวะสุขภาพทั่วไป คือ ภาวะความเจ็บป่วยของร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้ไม่มีความสุข

ปัจจัยของสุขภาวะหนทางสร้างความสุข

สุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) คือ สิ่งที่ไม่ได้หมายถึงเพียงสุขภาพร่างกายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึง “พลังชีวิต” ที่มากพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหลือในชีวิตประจำวันได้อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย

สุขภาวะทางหน้าที่การงาน (Career Well Being) คือ การรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนเองนั้น ทำอยู่ ชัดเจนว่าสิ่งทำนั้นทำอะไร และทำไปเพื่ออะไร รวมไปถึงการมีใจรักในการทำงานที่ตนกำลังทำ สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well Being) คือ สุขภาวะทางการเงินที่ไม่ได้หมายถึงการมีรายได้ที่มาก แต่เป็นความมั่นคงต่อรายได้ในระยะยาว และการมีเงินเพียงพอกับรายจ่ายโดยไม่สร้างความเครียดให้กับตนเอง

สุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) คือ การที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจกันได้ และมีทัศนคติที่ดี ที่ไม่ทำให้ต้องมานั่งระแวง หรือประสาทเสียใส่กัน

สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well Being) คือ พื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย โปร่ง ไม่แออัด ถ่ายเทอากาศได้สะดวก รวมไปถึงส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สิ่งทั้งหลายเหล่านี้จัดว่าเป็นสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมทั้งสิ้น

กลยุทธ์ 3 ขั้นตอนในการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยส่งเสริม Well Being ในองค์กรจะสร้าง Well Being ขึ้นมาในองค์กรได้นั้น จำเป็นจะต้อง “เริ่มจากคน” เป็นหลัก โดยใช้กลยุทธ์ 3 ขั้นตอนนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม Well Being จากภายในขึ้นมา ได้แก่

1. อบรมผู้บริหารและผู้จัดการ โดยอบรมตั้งแต่ระดับสูงไปจนระดับล่าง ในเรื่องของการพัฒนา EQ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ ให้พัฒนาลูกน้องในเชิงการสร้างแรงจูงใจ การชื่นชม ไม่ใช่การจ้องจับผิด และมีความไว้วางใจมากพอที่จะให้อิสระในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสามารถตนเองมากขึ้น และมีความรู้สึกของการควบคุมสิ่งที่ตนเองทำ

2. ความยืดหยุ่นในการทำงาน พนักงานหลายคนเป็นพ่อแม่ที่ต้องเลี้ยงดูลูก หรือ มีพ่อแม่ที่ต้องเลี้ยงดู หรืออาจมีภาวะบางอย่างที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ และไม่อาจทำงานตามเงื่อนไขเวลาได้อย่างสะดวกสบายนัก ซึ่งเทคโนโลยีนั้นได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้คนสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น องค์กรควรปรับตัวให้ความยืดหยุ่นเหล่านี้เช่นกัน ซึ่งไม่ได้หมายความว่าถึงการปล่อยปะละเลยพนักงานคนอื่น แต่ใจความหลักก็คือการให้อิสระเพียงพอ ที่พนักงานไม่จำเป็นต้องกังวลเรื่องการอยู่กับหน้าจอคอมพิวเตอร์ตลอดเวลา และในเวลาที่ย่ำกักต่อนั้น

3. ข้อตกลงร่วมเรื่องการสื่อสาร คือปัญหาที่เกิดขึ้นได้บ่อย โดยเฉพาะกับการตอบอีเมลล์ หรือ สื่อสารนอกเวลางาน การที่เราไม่ได้กำหนดเวลาในการตอบอีเมลล์นั้น อาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟกับพนักงานภายในองค์กรได้ โดยให้ความรู้สึกถึงความจำเป็นต้องอยู่หน้างาน หรือ ไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวออกมาจากเวลางานได้นั่นเอง การที่หัวหน้า หรือ ผู้บริหารออกแบบนโยบายการทำงานที่มีเวลาที่ควรตอบอีเมลล์ กับเวลาที่ไม่จำเป็นต้องตอบนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก และองค์กรหลาย ๆ แห่งเองก็มักจะละเลยกระบวนการเหล่านี้ ซึ่งหากองค์กรสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนแล้ว พนักงานก็จะสามารถแบ่งเวลาพักผ่อนได้ดียิ่งขึ้น และลดความเครียดจากการทำงานลงได้ด้วย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well Being) มาตั้งคำถามในการวิจัยเพื่อสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

4. แนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work-Life Balance)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ (สารวลี แสงแสง, 2560) ดังนี้

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตในการดำเนินงานในชีวิตประจำวันตลอดจนเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ณัฐธนิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัว รวมไปถึงความต้องการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การสังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ร่วมกันต่อองค์กร ครอบครัว และตนเอง

ปณิดา ชุมแก้ว (2553) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในครอบครัวด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวนั้นอยู่บนดุลยภาพและสามารถดำเนินไปด้วยกันได้ โดยไม่มีความขัดแย้งต่อกันและกัน

นิตาชล โทแก้ว (2556) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน ครอบครัวและตนเองไม่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง

Frone (2003) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในการทำงานและครอบครัว การดำเนินชีวิตในการทำงานที่มีปริมาณงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่จะต้องลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน

Greenhaus, Collin & Shaw (2003) และ Hutton (2005) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า คือ การที่แต่ละคนได้รับความผูกพัน หรือความพึงพอใจที่เท่าเทียมกันในบทบาทของงาน และบทบาทของครอบครัวอย่างเท่า ๆ กัน โดยที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง โดยมีองค์ประกอบความสมดุล 3 ด้าน คือ ความสมดุลในด้านเวลา ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วมและความสมดุลในด้านความพึงพอใจ

กล่าวได้ว่า การปรับสมดุลชีวิตทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความเหมาะสม และไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในด้านระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะต้องมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานก็จะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีปราศจากความเครียดที่สั่งสมจากที่ทำงาน

Merrill and Merrill (2003 อ้างถึงใน สราวลี แสงแสง, 2560) องค์กรประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญาและการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงานการปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น สำหรับทางเลือกในการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. การจัดชั่วโมงในการทำงาน เพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ปรับเปลี่ยนได้นอกเหนือช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ และเพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตามความเหมาะสมหรือเปิดโอกาสในการทำงานที่บ้านได้หรือนอกออฟฟิศได้

2. การให้วันหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการใช้สิทธิวันหยุดที่สะสมตกกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตามโอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผ่อนคลายประสานงานกันดีขึ้น

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการปรับสมดุลชีวิตทำงาน (Work-Life Balance) มาตั้งคำถามในการวิจัยเพื่อสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

5. ข้อมูลอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

พื้นที่กลุ่มป่าแก่งกระจาน เป็นแหล่งมรดกโลก แห่งที่ 6 ของประเทศไทย และเป็นแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติ แห่งที่ 3 ของไทย นับตั้งแต่การขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร ในปี พ.ศ. 2534 และ กลุ่มป่าดงพญาเย็น - เขาใหญ่ ในปี พ.ศ. 2548 เป็นกลุ่มป่าที่ตั้งอยู่บนเทือกเขาตะนาวศรี (Tenasserim Range) ซึ่งทอดตัวตามแนวชายแดนไทย-พม่า ทิศตะวันตกของกลุ่มป่าแก่งกระจานจึงมีลักษณะเป็นเทือกเขาสูงสลับซับซ้อน เชื่อมต่อเป็นผืนป่าเดียวกันกับป่าในเขตตะนาวศรี (Tanintharyi Region) ของประเทศพม่า พื้นที่ทั้งกลุ่มป่ารวมประมาณ 2,938,910 ไร่ (4,702 ตร.กม.) ประกอบด้วยพื้นที่อนุรักษ์ 4 แห่ง คือ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแม่ น้ำภาชี อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน อุทยานแห่งชาติกุยบุรี อุทยานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติไทยประจัน แต่ทั้งนี้สมาคมอนุรักษ์สัตว์ป่า (WCS) ประเทศไทย เลือกดำเนินโครงการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพื้นที่ป่าในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเพราะเป็นพื้นที่อนุรักษ์หลักที่มีความสำคัญที่สุดในกลุ่มป่า เนื่องจากอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เป็นอุทยานแห่งชาติที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย เป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำเพชรบุรีและปราณบุรี เป็นพื้นที่ที่หลายเขตภูมิพฤกษ (Plant Geographical Distribution) มาบรรจบกัน และตั้งอยู่บนรอยต่อของหลายเขตสัตวภูมิศาสตร์ย่อย

(Zoogeographical Sub-region) เป็นศูนย์กลางความหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญและโดดเด่นที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชีย จนได้รับการประกาศเป็นพื้นที่มรดกแห่งอาเซียน ในปี พ.ศ. 2548 มีสัตว์ป่าใกล้สูญพันธุ์อยู่หลายชนิด เช่น เสือโคร่ง (*Panthera tigris corbetti*) และจระเข้แม่น้ำจืด (*Crocodylus siamensis*) มีรายงานพบสัตว์เลื้อยคลานถึง 100 ชนิด นก 545 ชนิด สัตว์เลื้อยคลาน 112 ชนิด สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ 55 ชนิด และปลา 101 ชนิด

ที่ตั้งอุทยาน/ขนาดพื้นที่

ต.แก่งกระจาน อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี ขนาดพื้นที่ 1,821,687.84 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศมีทั้งส่วนที่เป็นพื้นดินและส่วนที่เป็นอ่างเก็บน้ำ มีเนื้อที่ประมาณ 45 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าเหนืออ่างเก็บน้ำแก่งกระจาน ประกอบด้วยเทือกเขาสลับซับซ้อนของเทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งเป็นเทือกเขาที่เป็นเขตแดนระหว่างประเทศไทยและประเทศพม่า ยอดสูงสุดได้แก่ เขาเงงันนิยกวตอง สูงประมาณ 1,513 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง โดยเฉลี่ยสูงประมาณ 500 เมตร ส่วนใหญ่เป็นเทือกเขาหินแกรนิต บางแห่งเป็นเขาหินปูน ในหลายแห่งอุดมไปด้วยแร่พลูออไรน์ ปกคลุมด้วยป่าดิบชื้นเป็นส่วนใหญ่ เป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำเพชรบุรีและแม่น้ำปราณบุรี ลำห้วยสำคัญของแม่น้ำเพชรบุรีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ได้แก่ ห้วยแม่ประโดน ห้วยบางกลอย ห้วยแม่เสด็จ ห้วยหินเพ็ง ห้วยสาริกา ห้วยผาก ห้วยไผ่ และห้วยสามเขา ลำห้วยที่สำคัญของแม่น้ำปราณบุรีในเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ได้แก่ ห้วยคมกฤช ห้วยโสก แม่น้ำสัตว์ใหญ่ ห้วยป่าแดง และห้วยป่าเลา

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพโดยทั่วไปเป็นป่าดิบชื้น จึงทำให้มีความชื้นสูง ส่วนใหญ่จะมีฝนตกชุก จึงมีอากาศเย็นสบายตลอดปี ไม่ร้อนอบอ้าว ปริมาณน้ำฝนรวมรายปีระหว่าง 986-1,140 มิลลิเมตร ซึ่งในช่วงฤดูฝนการท่องเที่ยวและพักผ่อนในแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ไม่สะดวกในการเดินทางไปท่องเที่ยว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติสูง และอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่นักท่องเที่ยว จึงมีกำหนดปิดการท่องเที่ยวและพักผ่อน เฉพาะบริเวณบ้านกร่างและเขาพะเนินทุ่ง ในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม - 31 ตุลาคม ของทุกปี เพื่อความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว และเปิดโอกาสให้ธรรมชาติได้มีโอกาสฟื้นตัวรวมทั้งให้สัตว์ป่าได้อยู่อาศัยปราศจากการรบกวนจากนักท่องเที่ยว

พืชพรรณและสัตว์ป่า

สังคมพืชหลักในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานได้แก่ระบบนิเวศของป่าไม้ ซึ่งปกคลุมพื้นที่อุทยานแห่งชาติถึงร้อยละ 85.64 ประกอบด้วยชนิดป่าที่สำคัญ 4 ชนิด ได้แก่

1. ป่าดงดิบชื้น พบขึ้นอยู่เป็นบริเวณกว้างในระดับความสูงประมาณ 400 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลางขึ้นไป พันธุ์ไม้ที่สำคัญได้แก่ กระล่อน ตะแบก เสลา เขม่าสาย ยางโอน เสม็ดฟอง พญาธำมรงค์ มะกอกแบน นกน้อย ผมหอม ตาเสือ เสม็ดเขา หนามขี้แรด ชมพูป่า ฯลฯ ส่วนพืชพื้นล่างโดยทั่วไปเป็นลูกไม้ กล้าไม้ ของไม้ชั้นบน รวมทั้งไม้เถา เช่น เถากระเดิง เป็นต้น

2. ป่าดงดิบแล้ง พบขึ้นกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ โดยเฉพาะตามกลุ่มริมฝั่งน้ำในหุบเขา ไหล่เขา และที่ราบต่ำระหว่างภูเขา ที่ระดับความสูงประมาณ 400-500 เมตรเหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง พันธุ์ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตำดง สมอจัน ข่อยหนาม กระเบาหลัก หมากเล็กหมากน้อย ถอบแถบ ดีหมี กระชิต หงอนไก่ตง ฯลฯ ส่วนพืชพื้นล่างโดยทั่วไปเป็นลูกไม้ กล้าไม้ ของไม้ชั้นบน รวมทั้งไม้เถา เช่น กำลังหนุมาน สะแกวัลย์ หวายลิง เป็นต้น

3. ป่าเบญจพรรณ พบขึ้นอยู่ทางตอนกลางและส่วนเหนือของอุทยานแห่งชาติ พันธุ์ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตีนนก แดง ตะคร้ำ มะกอก ประดู่ ตะแบก อ้อยช้าง ตะโก ตีนเป็ด จีวป่า โมกมัน ดีว ฯลฯ ส่วนพืชพื้นล่างโดยทั่วไปเป็นลูกไม้ กล้าไม้ ของไม้ชั้นบน รวมทั้งไม้ กล้วยาคา กล้วยาล้าง และ ไม้เถา เป็นต้น

4. ป่าเต็งรัง พบขึ้นอยู่ทางทิศเหนือและทิศตะวันออกของอุทยานแห่งชาติในระดับความสูง 200-400 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง พันธุ์ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ เต็ง พลวง พะยอม ประดู่ ตะแบก เปล้าหลวง แดง ฯลฯ สำหรับพืชพื้นล่างประกอบด้วย กล้วยา ลูกไม้ของไม้ชั้นบน และไม้เถา เป็นต้น

เนื่องจากอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานอยู่ในเทือกเขาตะนาวศรีซึ่งเชื่อมต่อกับเทือกเขาภูเก็ทของภาคใต้และตอนเหนือเข้าไปในประเทศพม่า สัตว์ป่าจากประเทศอินเดียและพม่าจะแพร่กระจายลงมาทางทิศตะวันตกของประเทศลงมาถึงบริเวณนี้ และพวกสัตว์ป่าจากประเทศมาเลเซียก็จะแพร่กระจายขึ้นมาตามเทือกเขาภูเก็ทมาถึงบริเวณนี้เช่นเดียวกัน ทำให้อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเป็นแหล่งชุมนุมของสัตว์ป่าทั้งจากทิศเหนือและทิศใต้ ชนิดของสัตว์ป่าที่สำคัญได้แก่ ช้างป่า หมูหมาหมาไน หมูจิ้งจอก เสือดาว เสือโคร่ง เสียงผา สมเสร็จ วัวแดง กวางป่า เก้งหม้อ ชะนีมือขาว ลิงเสน นกกระสาอูชาว เขี้ยวปลาใหญ่หัวเทา นกเค้าหน้าผากขาว กบทูต ปาดยักษ์ เต่าหก จิ้งเหลนภูเขา สิจาง เป็นต้น นอกจากนี้ในบริเวณลำธารและอ่างเก็บน้ำ สำรวจพบปลาน้ำจืดอาศัยอยู่หลายชนิด เช่น ปลานางอ้าว ปลาซิวใบไผ่ ปลาช้อยอก ปลากระสูบขีด ปลาตเหลือง ปลาดุกด่าน ปลากระทุงเหว ปลาหมอช้างเหยียบหรือปลาตะกับปลากระสง และปลากระทิง ฯลฯ

หน่วยงานในพื้นที่

ที่ทำการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.1 (เขาหินลาด)

หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.2 (เขาสามยอด)

หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.3 (ห้วยป่าเลา)

หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.4 (บ้านกร่าง)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.5 (เขาพุพลู)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.6 (เขามะเร็ว)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.7 (เขาหุบเต่า)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.8 (ห้วยโสก)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.9 (เขาดอกไม้)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.10 (ห้วยแม่สะเลียง)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.11 (เขาพุบอน)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.12 (ห้วยสะดือ)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.13 (เขาใบลาน)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.14 (ห้วยสัตว์ใหญ่)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.15 (เขาตะเมาะน้อย)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.16 (ห้วยป่าแดง)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.17 (แพรงตะคร้อ)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.18 (ห้วยรางโพธิ์)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.19 (เขาพะเนินทุ่ง)
 หน่วยพิทักษ์อุทยานแห่งชาติที่ กจ.20 (แคมป์นก)

การเดินทาง

รถยนต์ จากกรุงเทพฯ เดินทางไปตามเส้นทางหลวงหมายเลข 4 (ถนนเพชรเกษม) ผ่านจังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี เข้าสู่เขตจังหวัดเพชรบุรี หรือจะเดินทางไปตามถนนพระราม 2 (ถนนธนบุรี - ปากท่อ) ถึงสามแยกวังมะนาวให้เลี้ยวซ้าย ก็จะเข้าสู่เขตจังหวัดเพชรบุรีเช่นกัน จากนั้นมีหลายเส้นทางที่ไปที่ทำการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ดังนี้

1. เข้าทางอำเภอหนองหญ้าปล้อง ไปตามทางหลวงหมายเลข 3349 ถึงบ้านท่าตะคร้อ เลี้ยวซ้ายไปตามทางหลวงหมายเลข 3510 เมื่อถึงเส้นทางระหว่างอำเภอท่ายาง - อำเภอแก่งกระจาน ให้เลี้ยวขวา เดินทางต่อไปจนผ่านที่ทำการอำเภอแก่งกระจาน เข้าสู่บริเวณเขตเขื่อนแก่งกระจานเลียบตามถนนลาดยางขอบอ่าง จากตัวเขื่อนอีกประมาณ 2 กิโลเมตร จะถึงที่ทำการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เส้นทางนี้ถนนบางช่วงยังเป็นถนนลูกรัง ยังอยู่ระหว่างการทำถนน

2. เข้าทางสี่แยกเขาตะเครา (ก่อนเข้าตัวเมืองเพชรบุรี) ไปตามทางหลวงหมายเลข 3204 ถึงเส้นทางระหว่างอำเภอท่ายาง - อำเภอแก่งกระจาน ให้เลี้ยวขวา เดินทางต่อไปจนผ่านที่ทำการอำเภอแก่งกระจาน เข้าสู่บริเวณเขตเขื่อนแก่งกระจานเลียบตามถนนลาดยางขอบอ่าง จากตัวเขื่อนอีกประมาณ 2 กิโลเมตร จะถึงที่ทำการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

3. เข้าทางอำเภอท่ายาง เมื่อเดินทางถึงสี่แยกเขื่อนเพชร ให้เลี้ยวขวาเข้าไปตามเส้นทางระหว่างอำเภอท่ายาง - อำเภอแก่งกระจาน เดินทางต่อไปจนผ่านที่ทำการอำเภอแก่งกระจาน เข้าสู่บริเวณเขตเขื่อนแก่งกระจานเลียบตามถนนลาดยางขอบอ่าง จากตัวเขื่อนอีกประมาณ 2 กิโลเมตร จะถึงที่ทำการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

รถตู้โดยสารประจำทาง ปิยะ 666 จากกรุงเทพฯ ขึ้นบริเวณหน้าห้าง Century ซอยรางน้ำอนุเสาวรีย์ชัยสมรภูมิ ถึงหน้าสถานีตำรวจภูธรอำเภอแก่งกระจาน

6. ข้อมูลเจ้าหน้าที่ผู้พิทักษ์ป่า

เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (Forest Ranger) เจ้าหน้าที่พิทักษ์อุทยานแห่งชาติ (Park Ranger) หรือเจ้าหน้าที่พิทักษ์เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า (Wildlife Ranger) คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่คุ้มครองและรักษาอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า หรือพื้นที่คุ้มครองทางธรรมชาติต่าง ๆ แต่ละประเทศก็จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป Ranger เป็นชื่อเรียกของผู้พิทักษ์ป่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร ภายในประเทศสหรัฐอเมริกา Park Ranger คือผู้พิทักษ์ป่าที่ทำหน้าที่ในกรมอุทยานแห่งชาติ (National Park Service) ส่วน Forest Ranger คือผู้พิทักษ์ป่าในกรมป่าไม้ (Forest Service) ประเทศอื่น ๆ ใช้คำว่า park warden หรือ game warden เพื่อเรียกอาชีพนี้ คำจำกัดความซึ่งอธิบายลักษณะงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า คือ “ผู้ทำหน้าที่ปกป้องมนุษย์ให้พ้นจากภัยธรรมชาติ และการปกป้องธรรมชาติให้พ้นจากการทำลายของมนุษย์” ซึ่งการทำหน้าที่พิทักษ์ป่าจะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลากหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติวิทยา ชีววิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม กฎหมาย เป็นต้น คำว่า “ranger” (เรนเจอร์) ปรากฏขึ้นครั้งแรกที่ประเทศอังกฤษ เมื่อศตวรรษที่ 13 ในภาษาอังกฤษหมายถึง ผู้คุ้มครองป่าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของราชวงศ์อังกฤษ ทำหน้าที่ปกป้องที่ดิน ของกษัตริย์จากการบุกรุกและการล่าสัตว์ ในอเมริกาเหนือ ระหว่างศตวรรษที่ 17 ถึง 18 เรนเจอร์ได้ร่วมในการทำสงครามระหว่างชาวอาณานิคมและชนเผ่าพื้นเมืองอเมริกันอินเดียน เรนเจอร์คือ ทหารที่ถูกจ้างเต็มเวลาโดยรัฐบาลอาณานิคมเพื่อลาดตระเวนชายแดนระหว่างป้อมปราการเพื่อลาดตระเวนสอดแนมและเพื่อเป็นการเตือนภัยก่อนการจู่โจม ในการดำเนินงานพวกเขาคือผู้ลาดตระเวนหน้า และผู้นำทาง กำหนดที่หมายและที่ตั้งหมู่บ้านและเป้าหมายอื่น ๆ สำหรับกองกำลังงานที่มาจากทหารหรือกองกำลังอาณานิคมอื่น ๆ ในระหว่างสงครามปฏิวัติ นายพลจอร์จวอชิงตัน ได้สั่งการให้พันโท โทมัส คัดเลือกบุคคลชั้นหัวกะทิ เพื่อจัดตั้งเป็นกองกำลังสำหรับภารกิจลาดตระเวนสอดแนม หน่วยนี้เป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่าเป็นเรนเจอร์ของนอลตัน และเป็นหน่วยเรนเจอร์แรกอย่างเป็นทางการของประเทศสหรัฐอเมริกา และถือว่าเป็นประวัติศาสตร์ของการก่อตั้งของเรนเจอร์ในหน่วยงานของกองทัพในปัจจุบัน คำว่า “เรนเจอร์” ยังถูกนำมาตั้งชื่อหน่วยดับไฟป่า โดยปรับโครงสร้างหน่วยดับไฟป่าใน Adirondack Park หลังจากการเกิดไฟไหม้ในพื้นที่ในปี 1899 ถึง

80,000 เอเคอร์ (320 ตารางกิโลเมตร) โดยคำว่า “เรนเจอร์” นี้ ถูกนำมาจากชื่อหน่วย เรนเจอร์ของ โรเจอร์ กองกำลังขนาดเล็กที่มีชื่อเสียง เกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการเดินป่า ซึ่งได้ต่อสู้ใน สงครามระหว่างฝรั่งเศสและอินเดีย ในปี 1755 จากนั้นกรมอุทยานแห่งชาติและกรมป่าไม้ของ สหรัฐอเมริกา ได้นำคำว่า “เรนเจอร์” มาใช้ในหน่วยงาน หน้าที่ของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าในปัจจุบัน มีความแตกต่างและหลากหลาย ขึ้นอยู่กับพื้นที่ที่พวกเขาทำงาน ว่าต้องใช้ความเชี่ยวชาญด้านใดเป็นพิเศษ และต้องคำนึงถึงการปฏิบัติ หน้าที่ที่ตามกฎระเบียบ ข้อห้ามที่วางไว้ เป้าหมายของเจ้าหน้าที่ พิทักษ์ป่าทุกคนคือการปกป้องพื้นที่คุ้มครอง สำหรับอนุชนรุ่นต่อไป และการปกป้องนักท่องเที่ยว ผู้มาเยือนให้ได้รับความปลอดภัย ได้รับความรู้ และความประทับใจ เป้าหมายเหล่านี้สำเร็จลงได้ด้วยการ ทำงานอย่างมืออาชีพ บางครั้งก็เป็นงานที่ทับซ้อนกับงานของหน่วยงานที่ต่างกัน

วันที่ 31 กรกฎาคม ของทุกปี เป็นวันเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าโลก (World Ranger Day) สืบเนื่อง จากสมาชิกสหภาพสากลว่าด้วยการพิทักษ์ป่า ได้ลงมติในคราวที่มีการประชุมร่วมกัน ในปีพุทธศักราช 2549 ที่ประเทศสหราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นวันที่ทุกคน จะได้รำลึกถึงเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่ได้รับ บาดเจ็บและเสียชีวิตจากการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั่วโลก และเพื่อเป็นการ สนับสนุน เขตชุมชน และให้เกียรติเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นแนวหน้าในการอนุรักษ์ พื้นที่คุ้มครอง และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของประเทศชาติเป็นอย่างดีตลอด มา และในปี พ.ศ. 2566 ภาครัฐได้เล็งเห็นความสำคัญกับผู้พิทักษ์ป่ามากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจจึงเพิ่มสวัสดิการวงเงินคุ้มครองดูแลชีวิตของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ตามประกาศกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสวัสดิการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ผู้พิทักษ์ป่าในการปฏิบัติหน้าที่ พ.ศ. 2566 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กรกฎาคม 2566 เป็นต้นไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพัทธ์พนธ์ ลิ้มณตชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไข ปัญหาการเกิดไฟป่าและหมอกควัน ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ ปุย จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของภาครัฐ และประชาชนสามารถแยกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ด้านรูปแบบ การสื่อสาร และด้านการประสานงานและดำเนินงาน 2) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ในปัจจุบันภาครัฐได้เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น โดยให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น ตามวาระโอกาสต่างๆ เช่น เทศบาลตำบลสุเทพ มีกล่องรับฟังความคิดเห็น หรือเปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็นระหว่างการประชุม ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะนำข้อคิดเห็นที่ได้รับมา พิจารณาลองหาสิ่งที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงวิธีป้องกันแต่ทั้งนี้ยังต้องคำนึงถึงบุคลากร และงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหา 3) สาเหตุหลักของการเกิดไฟป่ามีทั้งหมด 3 ประเภท ได้แก่

การเผาในพื้นที่ป่า การเผาในพื้นที่ทางการเกษตร และการเผาในพื้นที่ชุมชน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาหมอกควันตามมาภายหลัง ภาวะหมอกควันที่เกิดขึ้นส่งผลทั้งในด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ และด้านคมนาคม

กัญธรรณ สุชิน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร มานพ ชุนิล (2561) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้เฉพาะทาง, การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น, ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความใฝ่รู้, ความเสียสละ, ความหวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติ, มีใจรักในงานและอาชีพ, ความขยัน, ความซื่อสัตย์ และความอดทน

มนชนก วงษ์วิจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า : ศึกษากรณี เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติทับลาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พิทักษ์ป่าอุทยานแห่งชาติทับลาน คือ ปัจจัยจูงใจ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกของทุกด้านนั้น พบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่และความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อันดับที่สอง คือ ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองสามารถช่วยอนุรักษ์และคุ้มครองไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีค่าของประเทศซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และ อันดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ แต่ใช้เหตุผลในการตัดสินเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ในส่วนของแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของทุกด้านคือรายได้ของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ (น้อย) ต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่พบ คือเรื่องการจ่ายเงินเดือนของพนักงานจ้างเหมาที่ไม่ตรงเวลา ไม่มีการกำหนดวันที่ชัดเจน และแน่นอน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าประเภทพนักงานจ้างเหมาเกิดความเบื่อหน่าย และเกิดการลาออกของพนักงานจ้างเหมาอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงปัญหาการขาดแคลนน้ำดื่มที่สะอาดเวลาเข้าไปลาดตระเวนในป่าที่มีระยะทางไกลและลำบากหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะในเรื่องของด้านรายได้และสวัสดิการ โดยการสร้างระบบการให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า เนื่องจากรายได้ประจำตำแหน่งของอาชีพนี้อยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งรางวัลนี้อาจจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน หรือรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

ณัฐชา ลีปัญญาพร (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทุนทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ลาวครึ่งในมิติการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชน บ้านทุ่งสีหลง อำเภอดอนตูม จังหวัด

นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ทูนทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ลาวครั้งมีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ที่เด่นชัด และเป็นทุนของตัวเอง ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น ทุนทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ มีองค์ประกอบของทุนทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ดังที่เห็นได้ มีที่เป็นมรดกตกทอด เกิดเป็น ภูมิปัญญาของมนุษย์ เป็นสิ่งที่มีเอกลักษณ์พิเศษเป็นการกระทำของมนุษย์ที่เป็นวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น ประกอบไปด้วย ภาษา ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ดนตรี และพิธีกรรม ซึ่งภูมิปัญญานั้นมีทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและภูมิปัญญาสมัยใหม่ โดยรูปแบบของทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สิ่งที่มีอยู่ในคนหรือกลุ่มคน เช่น ความคิด ความเชื่อ และสิ่งที่มีรูปแบบเป็นตัวตน เช่น อุปกรณ์จากงานจักสาน ลายผ้าที่เกิดจากการทอผ้า และแนวทางในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่า การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน ประชาชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้งต้องมีแรงสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ พร้อมทั้งมีดำเนินการอย่างต่อเนื่องถึงจะยั่งยืนเพราะในชุมชนมีทั้งจุดเด่น จุดแข็ง ของทุนทางวัฒนธรรมลาวครั้ง ที่สามารถพัฒนาและต่อยอดเป็นสินค้า สร้างสรรค์นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพสามารถนำรายได้เข้าสู่ชุมชน เพราะเศรษฐกิจสร้างสรรค์มีผลต่อการใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

นจรุช ธรรมบุตร, และพงศสวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรณีศึกษาวนอุทยาน ภูสิงห์ - ภูผาผึ้ง ตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของเจ้าหน้าที่คือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบปราบปรามการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดีและจัดการกับของกลางในพื้นที่เขตนวนอุทยาน ตลอดจน การป้องกันไฟป่า ศึกษาวิจัยและพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช 2) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า มีผู้ที่บุกรุกเข้ามาในเขตนวนอุทยานเพื่อลักลอบตัดต้นไม้และลักลอบล่าสัตว์ป่าจนทรัพยากร ลดน้อยลง ทั้งยังมีปัญหาที่เกิดจากนักท่องเที่ยวที่เข้ามาแล้วสร้างความเสียหายให้กับธรรมชาติโดยการขีดเขียนหรือสลักอักษรต่าง ๆ ตามโขดหิน รวมถึงปัญหาไฟป่าที่แผดเผาจนทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสียหาย และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคบทบาทของเจ้าหน้าที่ในการอนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า เจ้าหน้าที่ต่างคนก็ต่างมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งหมดก็ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือเพื่ออนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช โดยการแก้ไขปัญหาจากการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรู้สึกหวงแหนป่าไม้และสัตว์ป่า การประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านช่วยกันสอดส่องดูแลป่าไม้ไม่ให้ผู้ใดมาบุกรุก หากตรวจสอบเจอผู้ที่ลักลอบบุกรุกและทำผิดเจ้าหน้าที่ก็เข้าจับกุมยึดของกลางแล้วส่งตัวดำเนินคดีต่อไป

ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, ไพศาล จันทรงษ์, ชิชณพงค์ ทองพวง (2565) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานภารกิจหลักคือ งานลาดตระเวน ภารกิจรอง คือ พนักงานพิทักษ์ป่าไทยยังปฏิบัติงานอีกไม่น้อยกว่า 12 ภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย พนักงานพิทักษ์ป่าไทยรับทราบด้วยความเข้าใจและรับรู้ถึงความแตกต่างกันของประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแห่งรัฐ สืบเนื่องจากสัญญาจ้างงานที่แตกต่างกัน และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีความสุขที่ได้ทำงานหน้าที่นี้และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน การศึกษานี้พบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีความตระหนักรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า การมีใจรักในอาชีพการงาน การมีใจรักในหน้าที่ การมีความภูมิใจในอัตลักษณ์ขององค์การ การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับและร่วมถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, ไพศาล จันทรงษ์, ชิชณพงค์ ทองพวง (2565) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่ามี 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความภูมิใจในงาน
- 2) บรรยากาศการปฏิบัติงาน
- 3) การรู้คุณค่าของงาน
- 4) ความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผู้เป็นพนักงานพิทักษ์ป่าควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่ การจัดให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศสนับสนุนงาน การทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ารู้คุณค่างานของตน และการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความเกื้อกูลต่อพนักงานพิทักษ์ป่า

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน” เป็นการศึกษาโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการเล่าเรื่องผ่านประสบการณ์ของบุคคล เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และมีการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ให้ได้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้วางโครงร่างและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลหลัก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
6. จริยธรรมในการวิจัย

1. การเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Selection) ด้วยการเลือกพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เนื่องจากเป็นอุทยานแห่งชาติที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีความหลากหลายทางชีวภาพ และในปี พ.ศ. 2564 กลุ่มพื้นที่ป่าแก่งกระจานได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก แห่งที่ 6 ของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน 18 คน ที่ทำหน้าที่ในการปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และอุทิศสาคหะ ทำให้ประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวผู้วิจัย คือเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัย เป็นผู้ลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยเตรียมแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้างที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีโดยใช้คำถามปลายเปิด และจัดเตรียม อุปกรณ์บันทึกเสียง เช่น

โทรศัพท์มือถือ เครื่องบันทึกเสียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ สมุดจดบันทึก ปากกา ดินสอ เพื่อจดบันทึกข้อมูลและใจความสำคัญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้วางแผนการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ค้นหาความจริงที่อยู่ภายในจิตใจของผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยมีการกำหนดคำถามเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งข้อคำถามทุกข้อสามารถยืดหยุ่นได้ โดยในการสัมภาษณ์ใช้การซักถามแบบเป็นกันเอง เพื่อป้องกันไม่ให้คุณสนทนาเกิดความกังวลใจในการตอบคำถาม และเปิดโอกาสให้คุณสนทนาถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างอิสระ

3.2 การสังเกต ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) โดยการสังเกตสภาพทั่วไป ท่าทาง น้ำเสียง ผ่านการจดบันทึก

3.3 การศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจาก เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัย เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Internet) ตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยนำมาวิเคราะห์สาระสำคัญที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลในวิธีต่าง ๆ ทั้งจากเอกสาร การจดบันทึก และการสัมภาษณ์ โดยเริ่มจากการถอดการบันทึกเสียงสัมภาษณ์จากเครื่องบันทึกเสียง โทรศัพท์มือถือ ออกมาในรูปแบบข้อความบันทึกลงในไฟล์คอมพิวเตอร์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแยกออกเป็นประเด็นสำคัญ เรียบเรียงประเด็นที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) (Denzin, 1970) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธี คือ การสัมภาษณ์ การสังเกต การบันทึกเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันกัน และหาข้อสรุปข้อมูลนั้นให้เกิดความชัดเจน

6. จริยธรรมในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ยึดจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics in Human Research) ซึ่งเป็นหลักจริยธรรมทั่วไป (Ethical Principles) โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ให้ข้อมูลเป็นความลับ เพื่อปกป้องศักดิ์ศรี ความเป็นส่วนตัว และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ที่ให้ข้อมูล โดยได้แจ้งและขออนุญาตต่อผู้ให้ข้อมูลให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ก่อนการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมเรื่อง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ จากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และกองบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อใช้เป็นเอกสารรับรองสำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ การศึกษาเอกสาร ผลการศึกษามีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน (พนักงานจ้างเหมา) มีอายุระหว่าง 25-50 ปี สัญชาติไทย เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด เพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี สถานภาพโสดและสมรส มีหน้าที่รับผิดชอบในการออกลาดตระเวนตามแนวเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เผ่าระวังป้องกันการล่าสัตว์ การลुक้าพื้นที่ การตัดไม้ทำลายป่า การสำรวจความสมบูรณ์ของสัตว์ป่าจากร่องรอยต่าง ๆ ที่ปรากฏในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน การดูแลนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน รวมไปถึงการดูแลและสร้างความเข้าใจให้กับชาวบ้านที่อยู่อาศัยโดยรอบผืนป่าแก่งกระจานในการอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

ปัจจัยหลักที่ผู้ให้ข้อมูลอยากเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลเกิดและเติบโตในจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงมีความรู้สึกคุ้นเคยและผูกพันกับอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ส่วนมากมีบุคคลในครอบครัวปฏิบัติงานอยู่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ในหลากหลายตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่อุทยาน แม่บ้าน ในวัยเด็กมักจะติดสอยห้อยตามมาด้วยเสมอ เมื่อได้เห็นลักษณะงานการปฏิบัติภายในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน และจากคำบอกเล่าพูดคุยภายในครอบครัว จึงทำให้เกิดความคุ้นเคย ความรักในสถานที่ รักในต้นไม้ และรักในสัตว์ป่า เมื่อมีโอกาสจึงตั้งใจสมัครเข้ามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ถึงแม้ตอนนี้จะเป็นแค่เพียงพนักงานจ้างเหมา แต่ผู้ให้ข้อมูลก็มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป

ทุก 2 ปี กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความชำนาญในภูมิประเทศ สัตว์ป่า พรรณไม้ และการเดินป่า ต้องเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีหนังสือรับรองการผ่านงานจากผู้ว่าจ้าง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

หรือหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีคุณสมบัติครบถ้วน บางคนสามารถผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้ แต่ด้วยข้อจำกัดบางประการ เช่น จำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกมีจำนวนมาก การทดสอบสมรรถภาพร่างกายไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หรือสอบผ่านขึ้นบัญชีไว้แต่ไม่ได้รับการเรียกให้ไปรายงานตัวเพื่อรับการจัดจ้าง เนื่องจาก บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรให้เป็นอเนกเลิกหรือสิ้นผล เมื่อครบกำหนด 2 ปี นับแต่ วันประกาศรายชื่อเป็นต้นไป จึงต้องปฏิบัติงานพนักงานจ้างเหมาช่วยราชการต่อไป ถึงแม้การปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลบางคนอาจไม่ได้เริ่มต้นจากความรักในงาน แต่เริ่มมาจากพ่อแม่สนับสนุนให้มาปฏิบัติงาน หรือจากความรักที่มีให้กับคนในครอบครัวจึงเลือกที่จะทำงานใกล้บ้านเพื่อให้สามารถดูแลครอบครัวได้สะดวกขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาานาน ๆ ขึ้นก็เริ่มซึมซาบ เห็นคุณค่าของธรรมชาติ และคุ้นเคยกับสัตว์ป่า จนไม่สามารถละทิ้งต้นไม้ ทอดทิ้งสัตว์ป่าที่เหลือน้อยลงได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าเป็นอาชีพที่ต้องทุ่มเทร่างกายแรงใจ เนื่องจากงานส่วนใหญ่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และการเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานในป่า อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย หากไม่มีความอดทนอาจจะเกิดความท้อ และออกไปประกอบอาชีพอื่น

“พี่น้องเข้ามาทำงาน ไม่รู้ว่าทำงานที่ไหนก็เลยมาทำงานด้วยกัน และอยากมารักษาป่าเพราะป่าถูกทำลายไปเยอะ” (นามสมมติ 2, 2567)

“พ่อแม่ ทำงานที่นี้และคลุกคลีมาตั้งแต่เด็ก จึงเกิดความผูกพัน พอมีโอกาสจึงเริ่มทำเลย” (นามสมมติ 3, 2567)

“ผมชอบธรรมชาติมาก โトมากับป่าตั้งแต่เด็ก” (นามสมมติ 9, 2567)

“ใกล้บ้าน ได้ดูแลญาติผู้ใหญ่ และอยากสมัครมาทำเพราะชอบธรรมชาติ) (นามสมมติ 10, 2567)

“เริ่มจากไม่ชอบ พอได้มาทำก็เปลี่ยนความคิด และช่วยพูดคุยกับชาวบ้านให้เข้าใจ” (นามสมมติ 14, 2567)

2.1 แรงจูงใจจากภายใน

เมื่อได้มาเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า จากทัศนคติที่ว่ามาทำเพราะไม่รู้ว่าจะทำงานอะไร พ่อแม่อยากให้มาทำก็มา สถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้านเดินทางสะดวก จึงเปลี่ยนทัศนคติมาเป็นการรักในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่านั้น คือ งานออกลาดตระเวนดูแล

สำรวจดูความสมบูรณ์ป่าไม้และสัตว์ป่าตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละครั้งจะใช้เวลาหลายวัน ไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ล่วงหน้าได้ การมีจิตใจที่เข้มแข็งรวมถึงความพร้อมทางด้านร่างกายของผู้ให้ข้อมูล ที่จะดูแลผืนป่าเป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูล ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่พบเจอ จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สังเกตได้จากแววตา และน้ำเสียงที่มุ่งมั่น จริงจังในการตอบคำถาม สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน และการได้เป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ป่าจริง ๆ

บางหน่วยที่มีพื้นที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยว เช่น หน่วยป่าละอู หน่วยเขาพะเนินทุ่ง หน่วยบ้านกร่าง ผู้ให้ข้อมูลจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัยและให้ความรู้ ระเบียบข้อบังคับในการใช้พื้นที่อุทยานแก่นกท่องเที่ยว การมีใจรักในการให้บริการจึงเป็นสิ่งสำคัญ แรงจูงใจจากภายในเกิดจากการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก และได้เป็นผู้เลือกที่จะทำสิ่งนั้นเองโดยสมัครใจ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าเลือกที่จะทำอาชีพนี้เพราะมีความชอบ รักในธรรมชาติ และสัตว์ป่า การได้เห็นต้นไม้ และสัตว์ป่าเจริญเติบโตถือเป็นความสุขและคุณค่าทางใจอย่างหนึ่งให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับ ในทางกลับกันหากสิ่งให้ผู้ให้ข้อมูลเฝ้าดูแลรักษานั้นถูกทำลายผู้ให้ข้อมูลก็จะรู้สึกหดหู่ใจตามไปด้วย การที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ป่า ถือเป็นความภาคภูมิใจของผู้ให้ข้อมูลทุกคน เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลเลือกที่ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ได้ทำเพื่อส่วนรวม เพื่ออนาคตของลูกหลาน

“มีความสุขที่ได้อยู่กับธรรมชาติ เวลาเดินลาดตระเวนเห็นป่าไม้แล้วรู้สึกดี และซึมซับกับธรรมชาติ ยกตัวอย่าง เคยไปเจอ CASE ยิงค้าง ยิงแล้วทิ้ง ยิงแล้วทิ้ง เหมือนยิงเล่น บางตัวลูกลังอยู่ในท้อง บางตัวลูกลังเกาะที่หน้าอก เห็นแล้วรู้สึกหดหู่” (นามสมมติ 1, 2567)

“การทำงานนี้เป็นงานที่รัก ทำเพื่อส่วนรวม สบายใจที่ได้ทำ รักษาต้นไม้ใบหญ้าต่อไป” (นามสมมติ 6, 2567)

“ภูมิใจที่ได้มาเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า คนอื่นเขาอยากมาเป็นแบบเรา แต่เขามาเป็นไม่ได้” (นามสมมติ 13, 2567)

“ภูมิใจมาก ผังลิกไปแล้วไม่อยากไปทำงานที่อื่นต่อ” (นามสมมติ 8, 2567)

2.2 แรงจูงใจจากภายนอก

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าแต่ละครั้งโดยเฉพาะงานลาดตระเวน เป็นงานที่หนักและมีความเสี่ยง บางครั้งการลาดตระเวน ผู้ให้ข้อมูลไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ล่วงหน้าได้

โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าแบบจ้างเหมา ที่ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีประกันสังคม ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน และเบี้ยเลี้ยงที่ออกลาดตระเวน การรับรู้ของบุคคลภายนอกต่ออาชีพเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า มองว่าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก ได้ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และต้องเสียสละเวลาส่วนตัวของตนเองมาทำประโยชน์ให้ส่วนรวมนั้นเป็นสิ่งที่คุ้มค่าเหมาะสมแล้วหรือไม่ แต่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต่างมีความเห็นตรงกันว่าเป็นสิ่งที่คุ้มค่า แรงจูงใจจากภายนอกที่สำคัญคือการได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และมีคนเห็นคุณค่าในตัวผู้ให้ข้อมูล การได้รับกำลังใจ คำชื่นชม จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน นักท่องเที่ยว และบุคคลภายนอก ถือเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ส่วนเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันนั้น ผู้ให้ข้อมูลมองว่าเหมาะสมและเพียงพอแล้ว เนื่องจากพวกเขาสามารถบริหารจัดการเงินให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนได้ หรือเมื่อมีเวลาว่างหรือวันหยุดผู้ให้ข้อมูลบางคนก็จะประกอบอาชีพเสริม เช่น ปลูกผักทำไร่ เลี้ยงวัว

“ค่าตอบแทนคุ้มหรือไม่คุ้มผมไม่รู้ แล้วแต่ความคิดของแต่ละคน แต่สำหรับผมโอเค ผมทำเพราะผมสบายใจที่จะทำ ผมคิดอยู่ตลอดว่าอนาคตลูกหลานจะได้เห็นต้นไม้ต่อไป” (นามสมมติ 8, 2567)

“มีความสำคัญต่อสัตว์ป่า ต่อเพื่อนมนุษย์และเป็นงานที่มีความเสี่ยง ยิ่งได้รับกำลังใจจากคนภายนอกมันสำคัญกับเรา” (นามสมมติ 11, 2567)

“เงินเดือนเพียงพอเพราะไม่มีครอบครัว ถึงเวลาพักก็พัก แคนี่ก็มีความสุขแล้ว” (นามสมมติ 6, 2567)

“การได้ทำเพื่อส่วนรวมการได้เห็นรอยยิ้มคนเจ็บ ญาติคนเจ็บ เวลาเราไปช่วย” (นามสมมติ 13, 2567)

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัว เวลาทำงานให้มีความเหมาะสม และไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงานลาดตระเวนในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จะให้ความสำคัญในเรื่องการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ การปราบปรามพวกกระทำความผิด สังเกตพฤติกรรม ร่องรอยสัตว์ป่า สังเกตพรรณไม้หายาก การออกลาดตระเวนจะใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 14 วัน/เดือน แล้วแต่การกำหนดภารกิจที่ทำในแต่ละครั้ง การปฏิบัติงานหรือการลาดตระเวนในแต่ละครั้ง เป็นการ ค้างแรมในป่า 4-5 คืน จะไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ ไม่มีไฟฟ้า

“มีหน้าที่ลาดตระเวน ออกตรวจคนที่ทำความผิด เช่น ล่าสัตว์ ตัดต้นไม้ เลื่อยไม้”
(นามสมมติ 2, 2567)

“มีหน้าที่ลาดตระเวนป้องกันพวกกระทำความผิด ดูสัตว์ป่า ดูร่องรอย ดูพันธุ์ ไม้” (นามสมมติ 18, 2567)

2) ด้านครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลจะบอกกับครอบครัวทุกครั้งก่อนไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อไม่ให้ ครอบครัวเป็นห่วง และต้องทำความเข้าใจกับครอบครัวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทาง ครอบครัวเข้าใจและยินดีพร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ช่วยจัดเตรียมกระเป๋า เตรียมอาหาร และยารักษาการปฏิบัติหน้าที่แม้จะต้องอยู่ไกลจากครอบครัว เป็นระยะเวลาหลายวัน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจก็จะกลับมาใช้เวลากับครอบครัวทันที

“เมื่อเข้าป่าหลาย ๆ วันก็คิดถึงทุกคน เมื่อเสร็จก็รีบกลับบ้าน” (นามสมมติ 15, 2567)

“คิดถึง 1-2 วันก็คิดถึงแล้ว แฟนพี่ก็ทำงานอยู่ที่นี้ เมื่อออกมาก็กลับบ้านก่อนขอ หัวหน้าพักสักวัน” (นามสมมติ 9, 2567)

3) ด้านเวลา การปฏิบัติงานจะมีวันหยุดสลับหมุนเวียนกันไป แล้วแต่หน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ลาดตระเวน จะมีวันหยุดหลังจากกลับมาจากการลาดตระเวน 1-2 วัน หรือสามารถขอลา หยุดเพิ่มเติมได้ แต่หากมีเหตุการณ์เร่งด่วนต้องสามารถติดต่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้ ในส่วนของผู้ให้ ข้อมูลที่มีหน้าที่ดูแลนักท่องเที่ยวจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว จึงต้องมีความพร้อมในการบริการตลอด 24 ชั่วโมง และใน 1 เดือนจะมีวันหยุด 5 วัน แต่ต้องไม่ใช่วันเสาร์ วันอาทิตย์

“ก่อนออกลาดตระเวนจะบอกก่อนว่าจุดนี้ไปกี่วัน จะออกวันไหนก็บอก เขาจะได้ไม่
เป็นห่วง”(นามสมมติ 5, 2567)

“ต้องแยกธุระส่วนตัวกับเรื่องงานให้ได้ก่อน ต้องบอกล่วงหน้าเป็นอาทิตย์หรือเป็น
เดือนว่าจะไปไหน ก็สามารถหยุดได้ โดยที่ไม่ตัดอะไร” (นามสมมติ 10, 2567)

4) ด้านการเงิน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน ถึงค่าตอบแทนที่
ได้รับต่อเดือนจะไม่สูงมาก แต่ผู้ให้ข้อมูลจะบริหารการเงิน และประหยัดค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ไม่สำคัญ
เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัว บางคนเมื่อมีเวลาว่างในวันหยุดก็จะประกอบ
อาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวอีกช่องทางหนึ่ง

“เงินเดือนถึงจะได้น้อย แต่ต้องบริหารให้พอ รู้จักประหยัดเพราะเราไม่ได้ทำอาชีพ
เสริม” (นามสมมติ 4, 2567)

“เงินเดือนเพียงพอเพราะแฟนผมก็ทำงานอยู่ที่นี่ เมื่อว่างจากงานก็จะปลูกผักนำไป
ขายเป็นรายได้เสริม” (นามสมมติ 16, 2567)

5) ด้านสติปัญญา ในการปฏิบัติงานผู้ให้ข้อมูลจะมีการประชุมความเคลื่อนไหวของแต่ละ
เดือนกับหัวหน้างาน ว่าการปฏิบัติงานเจออะไรมาบ้าง และจะช่วยกันวางแผนในการดำเนินงานใน
อนาคต ในทุก ๆ 1 ปี ทางอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จะมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ
เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าทุกคน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถรับมือกับสถานการณ์
ที่เจอได้ทันทั่วทั้งปี นอกจากนั้นจะมีการประเมินศักยภาพของแต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับงานประเภท
ไหนจะได้วางคนให้เหมาะสมกับงาน

“เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าชุดลาดตระเวนทุกคนต้องฝึกทุกปี ในแต่ละปีหัวข้อก็จะ
ปรับเปลี่ยนกันไป” (นามสมมติ 5, 2567)

“สิ้นเดือนจะมีการประชุมความเคลื่อนไหวของแต่ละเดือน ว่าไปจุดนี้เจออะไรบ้าง
แล้วรอบหน้าจะไปทางไหนต่อ” (นามสมมติ 8, 2567)

3.1 การสนับสนุนทางสังคม

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม การออกลาดตระเวนแต่ละครั้งจะจัดเป็นชุด ชุดละ 5-10 คน และจะมีหัวหน้าชุดคอยกำกับดูแล ชุดที่ทำงานด้วยกันจะเป็นชุดประจำที่ออกลาดตระเวนด้วยกันทุกครั้ง ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะต้องช่วยเหลือกันทั้งยามสุข และยามทุกข์ ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยเหมือนคนในครอบครัว หากมีใครเจ็บป่วยก่อนไปปฏิบัติภารกิจจะให้หยุดพัก แต่หากเกิดเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุระหว่างทางอันดับแรกจะปฐมพยาบาลเบื้องต้น เมื่อมีอาการดีขึ้นก็จะประคองกันไปโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เพราะในป่านั้นอันตรายถ้าเราทิ้งใครสักคนไว้ คนนั้นอาจได้รับอันตรายจากสัตว์หรือนายพราน แต่หากประเมินในเบื้องต้นแล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่อได้จะยกเลิกการปฏิบัติภารกิจจนกำลังกลับมาที่หน่วย และการออกลาดตระเวนหากเจอกับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าทุกคนในชุดจะต้องช่วยกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่นั่น และคอยสนับสนุนช่วยเหลือกันตลอดระยะเวลาที่ออกลาดตระเวน จนกลายมาเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

“ทีมต้องมีความเข้มแข็ง ต้องช่วยเหลือกันทุกสถานการณ์” (นามสมมติ 16, 2567)

“แก้ไขปัญหาได้แต่ต้องปรึกษากันในทีม และวางแผนการทำงานก่อน จึงจะเข้าพื้นที่และต้องจับกุม จะเข้าเลยไม่ได้เพราะเราจะอันตราย” (นามสมมติ 4, 2567)

“ความสุขคือการได้อยู่กับเพื่อน เพื่อนร่วมงาน กลับบ้านไม่รู้จะคุยอะไรกันคุยกับเพื่อนดีกว่า” (นามสมมติ 12, 2567)

“ทีมมีความพร้อม ทำงานกันเป็นปี จึงรู้จักกัน” (นามสมมติ 14, 2567)

3.2 สุขภาวะ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) การมีสุขภาพดี ทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาพร่างกาย สุขภาพทางจิต สุขภาพทางปัญญา และสุขภาพทางสังคม จึงอธิบายแยกเป็นมิติเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ดังนี้

3.2.1 สุขภาพทางกาย การปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลเป็นงานที่อาศัยความแข็งแรงและพลังกำลัง เนื่องจากการออกลาดตระเวนแต่ละครั้งมีระยะทางประมาณ 4-10 กิโลเมตร ตามแต่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การเตรียมสภาพร่างกายให้มีความพร้อมในการรับมือกับภารกิจจึงเป็น

สิ่งผู้ให้ข้อมูลต้องเตรียมพร้อมอยู่เสมอ ในการเดินลาดตระเวนจะต้องมียาสามัญ และชุดอุปกรณ์ทำแผลเป็นของตัวเอง เพื่อเตรียมรับมือกับการเจ็บไข้ได้ป่วยหรืออุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ยาสามัญและชุดอุปกรณ์ทำแผลทางอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเตรียมไว้ให้ในเบื้องต้น และอีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเตรียมไปเอง

“การทำงานต้องเข้าใจกัน เข้าใจระบบของแต่ละคนว่าแต่ละคนทำหน้าที่อะไร”

(นามสมมติ 7, 2567)

“ทุกคนจะมีเครื่องมือปฐมพยาบาลเป็นของตัวเอง ไม่ให้คนอื่นยืมเพราะถ้าเราบาดเจ็บเราจะไม่มีใช้” (นามสมมติ 9, 2557)

3.2.2 สุขภาพทางจิต ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความสุขที่ได้มาทำงานใกล้ชิดธรรมชาติ ป่าไม้ และสัตว์ป่า เนื่องจากในป่ามีสิ่งที่น่าสนใจมากมาย การได้เห็นป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ขึ้นจากฝ้าดูแล และการได้เห็นสัตว์ป่าเติบโตทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจ จึงอยากช่วยพิทักษ์รักษาป่าไม้ไว้ ไม่อยากให้ใครมาทำลาย การได้มาทำงานที่นี่เป็นความภาคภูมิใจของผู้ให้ข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำและองค์กร จึงมีความคิดว่าจะทำงานที่นี่ต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ และหากมีลูกหลานก็อยากให้เข้ามาทำงานที่นี่เหมือนกัน

“มีความสุขทุกอย่าง ตื่นมาก็เห็นแต่ธรรมชาติ ตอนเช้าก็ได้ยินเสียงชะนีร้อง นกร้อง อากาศบริสุทธิ์” (นามสมมติ 12, 2567)

“สุขใจและภูมิใจเกิดมาชาตินี้เราเป็นคนชาวต๋อยชาวเขา ได้มาช่วยชาติ” (นามสมมติ 7, 2567)

3.2.3 สุขภาพทางปัญญา เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าถึงภายนอกจะเคร่งขรึม แต่ลักษณะงานที่ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติ ได้ใกล้ชิดกับสัตว์ป่าทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีจิตใจที่เมตตา มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนรวม รักษาผืนป่า และสัตว์ป่าไว้ในคนรุ่นหลังได้เห็นถึงความสมบูรณ์ของป่าไม้ที่ผู้ให้ข้อมูลตั้งใจดูแลรักษา และในส่วนของ การเสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ในทุก ๆ 1 ปี จะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกความพร้อมทางด้านร่างกาย การฝึกปฐมพยาบาล EMR การฝึกอบรมด้านข่าวกรองทางทหาร เป็นต้น

“คนเรามี 2 ด้าน บางคนก็เกลียดเรา บางคนก็เห็นด้วยกับเรา เราจึงต้องพยายาม พุดคุย ว่าเราทำเพื่อส่วนรวม เพื่อทุกคน ไม่ใช่เห็นแก่ตัวไปทำลายป่า” (นามสมมติ 2, 2567)

“การได้ช่วยรักษาป่าเพื่ออนาคตของลูกหลาน ต้นไม้จะได้ไม่ถูกทำลายไปมากกว่านี้ และอนาคตนักท่องเที่ยวงจะได้เห็นต้นไม้ที่เขียวขจี” (นามสมมติ 14, 2567)

3.2.4 สุขภาพทางสังคม การทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าใช้การทำงานร่วมกันเป็น ทีม ร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้าง กำลังใจที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันทั้งในเวลาทีออก ลาดตระเวน และเวลาที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ผู้ให้ข้อมูลจึงใช้เวลาอยู่กับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง คอยช่วยเหลือกันในยามที่ลำบาก จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ส่งผลให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น การได้เพื่อนร่วมงานที่ดี จึงเป็นกำลังใจสำคัญ และความสุข อีกอย่างหนึ่งที่พวกเขาได้รับ

“ทำงาน 4 ปีแต่คิดว่าจะปักหลักอยู่ตรงนี้แล้ว ไม่ไปไหนแล้ว” (นามสมมติ 3, 2567)

“ทำแล้วสบายใจใกล้บ้าน เป็นที่อยู่เรามาตั้งแต่เด็กให้ผมไปทำงานที่อื่นผมไม่ไป แล้ว” (นามสมมติ 11, 2567)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน 18 คน มีอายุระหว่าง 25-50 ปี สัญชาติไทย เพศชาย ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดใกล้เคียง มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี สถานภาพโสดและสมรส ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ เรียบเรียง และจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

เหตุผลหลักที่ผู้ให้ข้อมูลมีแรงจูงใจในการเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

- 1) เกิดจากตนเองมีความรักในธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- 2) เป็นคนในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดใกล้เคียง จึงเลือกที่จะทำงานใกล้บ้าน เพื่อให้สามารถดูแลครอบครัวได้สะดวกขึ้น
- 3) มีบุคคลในครอบครัวปฏิบัติงานอยู่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จึงมีความคุ้นเคยและผูกพันกับสถานที่ เมื่อมีโอกาสจึงสมัครเข้ามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า
- 4) ไม่รู้ว่าทำงานอะไร
- 5) ครอบครัวสนับสนุนให้มาปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 โมเดลแสดง 5 แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) อุทยานแห่งชาติแก่งกระเจาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนเป็น เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) ทุก 2 ปี กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความชำนาญในภูมิประเทศ สัตว์ป่า พรรณไม้ และการเดินป่า ต้องเคยปฏิบัติงานด้านนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีหนังสือรับรองการผ่านงานจากผู้ว่าจ้าง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีคุณสมบัติครบถ้วน บางคนสามารถผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้ แต่ด้วยข้อจำกัดบางประการ เช่น จำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกมีจำนวนมาก การทดสอบสมรรถภาพร่างกายไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หรือสอบผ่านขึ้นบัญชีไว้แต่ไม่ได้รับการเรียกให้ไปรายงานตัวเพื่อรับการจัดจ้าง เนื่องจาก บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรให้เป็นอันยกเลิกหรือสิ้นผล เมื่อครบกำหนด 2 ปี นับแต่วันประกาศรายชื่อเป็นต้นไป จึงต้องปฏิบัติงานพนักงานจ้างเหมาช่วยราชการต่อไป

หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่านั้น คือ งานออกลาดตระเวนเชิงคุณภาพ ดูแล สำรวจ ความสมบูรณ์ของป่าไม้และสัตว์ป่าตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละครั้งจะใช้เวลาหลายวัน

ไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ล่วงหน้าได้ การมีจิตใจที่เข้มแข็งรวมถึงความพร้อมทางด้านร่างกายของผู้ให้ข้อมูล ที่จะดูแลฝันป่าเป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูล ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่พบเจอ บางหน่วยที่มีพื้นที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยว เช่น หน่วยป่าละอู หน่วยเขาพะเนินทุ่ง หน่วยบ้านกร่าง ผู้ให้ข้อมูลจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัยและให้ความรู้ ระเบียบข้อบังคับในการใช้พื้นที่อุทยาน แก่นักท่องเที่ยว การมีใจรักในการให้บริการจึงเป็นสิ่งสำคัญ แรงจูงใจจากภายในจึงเกิดจากการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก และได้เป็นผู้เลือกที่จะทำสิ่งนั้นเองโดยสมัครใจ การได้เห็นต้นไม้ และสัตว์ป่า เจริญเติบโตถือเป็นความสุขและคุณค่าทางใจอย่างหนึ่งให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับ ในทางกลับกันหากสิ่งให้ผู้ให้ข้อมูลเฝ้าดูแลรักษานั้นถูกทำลายผู้ให้ข้อมูลก็จะรู้สึกหดหู่ใจตามไปด้วย การที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ป่า ถือเป็นความภาคภูมิใจของผู้ให้ข้อมูลทุกคน เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ได้ทำเพื่อส่วนรวม เพื่ออนาคตของลูกหลาน

การรับรู้ของบุคคลภายนอกต่ออาชีพเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่ามองว่าเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก ได้ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ แต่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต่างมีความเห็นตรงกันว่าค่าตอบแทนนั้นเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แรงจูงใจจากภายนอกที่สำคัญคือการได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และมีคนเห็นคุณค่าในตัวผู้ให้ข้อมูล การได้รับกำลังใจ คำชื่นชม จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน นักท่องเที่ยว และบุคคลภายนอก ถือเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ส่วนเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันนั้น ผู้ให้ข้อมูลมองว่าเหมาะสมและเพียงพอแล้ว เนื่องจากพวกเขาสามารถบริหารจัดการเงินให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนได้

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนสามารถรักษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ ดูได้จากองค์ประกอบที่สำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีสุขภาวะที่ดี ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5 ด้าน

1) ด้านการทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงานลาดตระเวนในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จะให้ความสำคัญในเรื่องการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ การปราบปรามพวกกระทำผิด สืบเสาะพฤติกรรม ร่องรอยสัตว์ป่า สังเกตพรรณไม้หายาก การออกลาดตระเวนจะใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 14 วัน/เดือน แล้วแต่การกำหนดภารกิจที่ทำในแต่ละครั้ง การปฏิบัติงานหรือการลาดตระเวนในแต่ละครั้ง เป็นการค้างแรมในป่า 4-5 คืน จะไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ ไม่มีไฟฟ้า

2) ด้านครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลจะบอกกับครอบครัวทุกครั้งก่อนไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อไม่ให้ครอบครัวเป็นห่วง และต้องทำความเข้าใจกับครอบครัวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทางครอบครัวเข้าใจและยินดีพร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ให้

ข้อมูลแม้จะต้องอยู่ไกลจากครอบครัวเป็นระยะเวลาหลายวัน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจก็จะกลับมาใช้เวลากับครอบครัวทันที

3) ด้านเวลา การปฏิบัติงานจะมีวันหยุดสลับหมุนเวียนกันไป แล้วแต่หน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ลาดตระเวน จะมีวันหยุดหลังจากกลับมาจากการลาดตระเวน 1-2 วัน หรือสามารถขอลาหยุดเพิ่มเติมได้ แต่หากมีเหตุการณ์เร่งด่วนต้องสามารถติดต่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้ ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มิหน้าที่ดูแลนักท่องเที่ยวจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว จึงต้องมีความพร้อมในการบริการตลอด 24 ชั่วโมง และใน 1 เดือนจะมีวันหยุด 5 วัน แต่ต้องไม่ใช่วันเสาร์ และวันอาทิตย์

4) ด้านการเงิน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน ถึงค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนจะไม่สูงมาก แต่ผู้ให้ข้อมูลจะบริหารการเงิน และประหยัดค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ไม่สำคัญ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัว บางคนเมื่อมีเวลาว่างในวันหยุดก็จะประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวอีกช่องทางหนึ่ง

5) ด้านสติปัญญา ในการปฏิบัติงานผู้ให้ข้อมูลจะมีการประชุมความเคลื่อนไหวของแต่ละเดือนกับหัวหน้างาน ว่าการปฏิบัติงานเจออะไรมาบ้าง และจะช่วยกันวางแผนในการดำเนินงานในอนาคต ในทุก ๆ 1 ปี ทางอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานจะมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าทุกคน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เจอได้ทันทั่วทั้ง นอกจากนั้นจะมีการประเมินศักยภาพของแต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับงานประเภทไหนจะได้วางแผนให้เหมาะสมกับงาน

การสนับสนุนทางสังคม

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม การออกลาดตระเวนแต่ละครั้งจะจัดเป็นชุด ชุดละ 5-10 คน และจะมีหัวหน้าชุดคอยกำกับดูแล ชุดที่ทำงานด้วยกันจะเป็นชุดประจำที่ออกลาดตระเวนด้วยกันทุกครั้ง ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะต้องช่วยเหลือกันทั้งยามสุข และยามทุกข์ ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยเหมือนคนในครอบครัว หากมีใครเจ็บป่วยก่อนไปปฏิบัติภารกิจจะให้หยุดพัก แต่หากเกิดเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุระหว่างทางอันดับแรกจะปฐมพยาบาลเบื้องต้น เมื่อมีอาการดีขึ้นก็จะประคองกันไปโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เพราะในป่านั้นอันตรายถ้าเราทิ้งใครสักคนไว้ คนนั้นอาจได้รับอันตรายจากสัตว์หรือนายพราน แต่หากประเมินในเบื้องต้นแล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่อได้จะยกเลิกการปฏิบัติภารกิจถอนกำลังกลับมาที่หน่วย และการออกลาดตระเวนหากเจอกับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าทุกคนในชุดจะต้องช่วยกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่นั้น และคอยสนับสนุนช่วยเหลือกันตลอด

ระยะเวลาที่ออกลาดตระเวน จนกลายมาเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

การมีสุขภาวะที่ดี

ดูได้จากความสุข 4 มิติ ในด้านสุขภาพทางกาย ด้านสุขภาพทางจิต ด้านสุขภาพทางปัญญา ด้านสุขภาพทางสังคม ซึ่งเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) ทุกคนมีความสุขที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน มีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีทัศนคติทางบวกต่ออาชีพของตนเอง ที่สำคัญคือได้ทำงานที่ตนเองชอบจึงไม่รู้สึกว่าการเบียดเบียนเวลาส่วนตัว จึงอยากที่จะทำงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ

1) สุขภาพทางกาย การปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลเป็นงานที่อาศัยความแข็งแรงและพลังกำลัง เนื่องจากการออกลาดตระเวนแต่ละครั้งมีระยะทางประมาณ 4-10 กิโลเมตร ตามแต่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การเตรียมสภาพร่างกายให้มีความพร้อมในการรับมือกับภารกิจจึงเป็นสิ่งผู้ให้ข้อมูลต้องเตรียมพร้อมอยู่เสมอ ในการเดินลาดตระเวนจะต้องมีياسัมฤทธิ์ และชุดอุปกรณ์ทำแผลเป็นส่วนตัว เพื่อเตรียมรับมือกับการเจ็บไข้ได้ป่วยหรืออุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ยา สัมฤทธิ์และชุดอุปกรณ์ทำแผลทางอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเตรียมไว้ให้ในเบื้องต้น และอีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเตรียมไปเอง

2) สุขภาพทางจิต ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความสุขที่ได้มาทำงานใกล้ชิดธรรมชาติ ป่าไม้ และสัตว์ป่า เนื่องจากในป่ามีสิ่งที่น่าสนใจมากมาย การได้เห็นป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ขึ้นจากเผ่าดูแล และการได้เห็นสัตว์ป่าเติบโตทำให้รู้สึกมีความสุขใจ จึงอยากช่วยพิทักษ์รักษาป่าไม้ไว้ ไม่อยากให้ใครมาทำลาย การได้มาทำงานที่นี่เป็นความภาคภูมิใจของผู้ให้ข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำและองค์กร จึงมีความคิดว่าจะทำงานที่นี่ต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ และหากมีลูกหลานก็อยากให้เข้ามาทำงานที่นี่เหมือนกัน

3) สุขภาพทางปัญญา เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าถึงภายนอกจะดูเคร่งขรึม แต่ลักษณะงานที่ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติ ได้ใกล้ชิดกับสัตว์ป่าทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีจิตใจที่เมตตา มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนรวม รักษาผืนป่า และสัตว์ป่าไว้ในคนรุ่นหลัง ได้เห็นถึงความสมบูรณ์ของป่าไม้ที่ผู้ให้ข้อมูลตั้งใจดูแลรักษา และในส่วนของ การเสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ในทุก ๆ 1 ปี จะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกความพร้อมทางด้านร่างกาย การฝึกปฐมพยาบาล EMR การฝึกอบรมด้านข่าวกรองทางทหาร เป็นต้น

4) สุขภาพทางสังคม การทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาการณที่เกิดขึ้น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างกำลังใจที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันทั้งในเวลาที่ออกลาดตระเวน

และเวลาที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ผู้ให้ข้อมูลจึงใช้เวลาอยู่กับเพื่อร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง คอยช่วยเหลือกันในงานที่ลำบาก จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานส่งผลให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น การได้เพื่อนร่วมงานที่ดี จึงเป็นกำลังใจสำคัญ และความสุขอีกอย่างหนึ่งที่พวกเขาได้รับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน พบว่า หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า คือ งานลาดตระเวน จะให้ความสำคัญในเรื่องการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ การปราบปรามพวกกระทำผิด สิ่งกีดขวางรบกวนสัตว์ป่า สิ่งกีดขวางไม้หายาก ดังนั้น การมีจิตใจที่เข้มแข็งรวมถึงความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ให้ข้อมูล ที่พร้อมจะดูแลพื้นที่ป่าเป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูล ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่พบเจอ

การทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) ยังมีอีกหลายด้าน เช่น หน่วยกู้ภัย สร้างความเข้าใจกับชาวบ้าน และการดูแลนักท่องเที่ยว ในหน่วยที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยว เช่น หน่วยป่าละอู หน่วยเขาพะเนินทุ่ง หน่วยบ้านกร่าง จะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัย และแจ้งระเบียบข้อบังคับในการใช้พื้นที่อุทยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานภารกิจหลัก คือ งานลาดตระเวน ภารกิจรอง คือ พนักงานพิทักษ์ป่าไทยยังปฏิบัติงานอีกไม่น้อยกว่า 12 ภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

1. ภารกิจหลัก คือ การลาดตระเวน พนักงานพิทักษ์ป่าไทยจะต้องปฏิบัติงานลาดตระเวนอย่างน้อย 14 วัน/เดือน พื้นที่คุ้มครองแต่ละแห่งจะจัดทีมลาดตระเวน ทีมละประมาณ 4 - 5 คน สลับพื้นที่และเวলাกันออกปฏิบัติงาน หัวหน้าทีมอาจเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ทำหน้าที่จัดแบ่งงานและความรับผิดชอบให้แก่ลูกทีม ซึ่งอาจเป็นพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาที่มีประสบการณ์และความถนัดต่างกัน แต่ละทีมต้องมีผู้ที่มีความรู้และชำนาญในพื้นที่ ทุกคนต้องมีความรู้และทักษะในการสังเกตตรวจตราปัจจัยสำคัญในการรักษาทรัพยากร เช่น ร่องรอยของผู้ไม่ประสงค์ดี เครื่องหมายที่สัตว์ป่าทำไว้ ตำแหน่งต้นไม้ใหญ่ที่มีนัยสำคัญทางนิเวศวิทยา เสียงนกหายากหรือเสียงไม้ล้ม ฯลฯ ต้องทำการบันทึกพิกัดทางภูมิศาสตร์ของสิ่งที่พบที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ (SMART Patrol) และเนื่องจากการลาดตระเวนส่วนใหญ่ต้องค้างคืนในป่า 3-4 คืน ทีมงานจึงต้องวางแผนเส้นทางและระยะเวลาให้เดินทางไปถึงจุดหมายที่พักแรมในป่าที่มีแหล่งน้ำ มีที่ราบเพียงพอให้นอนได้ และต้องปลอดภัยจากสัตว์ป่าและน้ำป่า ทีมงานต้องจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์เดินป่า อาหาร และเสบียงอาหาร-น้ำให้เพียงพอจนกว่าจะเสร็จสิ้นภารกิจเพื่อ

กลับเข้าฐานที่ตั้ง หรือกลับไปยังจุดนัดหมายที่แจ้งให้เจ้าหน้าที่อื่นนำยานพาหนะรับกลับหน่วยหรือสำนักงาน ทีมงานต้องจัดแบ่งหน้าที่ในการแบกสัมภาระที่ต้องใช้ร่วมกัน มีการผลัดเปลี่ยนงานในหน้าที่เพื่อฝึกฝนให้ทุกคนมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างถูกต้องและปลอดภัย พร้อมทำงานทดแทนกันได้ในยามฉุกเฉิน เช่น คูแผนที่ใช้อาวุธรูปอื่น ฯลฯ ต้องมีไหวพริบพร้อมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ทีมงานบาดเจ็บ พายุฝนหนัก น้ำป่า-ดินถล่ม เผลอชนเข้ากับสัตว์ป่า พบผู้ทำผิดกฎหมาย

2. ภารกิจรอง พนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการลาดตระเวนไม่น้อยกว่า 12 งาน ที่ล้วนต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง ได้แก่ เป็นวิทยากรหรือมัคคุเทศก์พาชมธรรมชาติตามเส้นทางศึกษาธรรมชาติ เป็นครูถ่ายทอดความรู้ด้านธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์แก่ค่ายธรรมชาติศึกษาของคณะนักเรียนสถานศึกษาหรือกลุ่มผู้มาเยือนทั่วไป เป็นพนักงานดับไฟป่าและป้องกันมิให้ไฟป่าลุกลาม เป็นผู้ช่วยนักวิจัยเก็บและให้ข้อมูลพรรณไม้และสัตว์ป่า เป็นนักพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพเพื่อลดการคุกคามกับทรัพยากรพื้นที่คุ้มครอง เป็นนักสืบหาข่าวเกี่ยวกับผู้ไม่ประสงค์ดี เป็นคนจัดสวนและตกแต่งสถานที่ให้หน่วยงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และเป็นระเบียบ เป็นสารพัดช่างในการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเครื่องยนต์และรถยนต์ เป็นบริการให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน เป็นหน่วยกล้าตายเผชิญอันตรายก่อนใคร เป็นเจ้าหน้าที่กู้ภัย-กู้ชีพในภัยที่เกิดกับคนและสัตว์ป่า และเป็นตัวแทนพื้นที่คุ้มครองในการสื่อสารกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนตอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า รู้สึกภาคภูมิใจ ที่ตนเองได้มีโอกาสทำหน้าที่ตรงนี้ได้ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ ได้เสียสละเพื่อส่วนรวม และได้ดูแลรักษาป่าไม้ให้คนรุ่นหลังได้เห็นถึงความอุดมสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนชนก วงษ์วิจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พิทักษ์ป่า : ศึกษากรณี เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าอุทยานแห่งชาติทับลาน ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกของทุกด้านนั้น พบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่และความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อันดับที่สอง คือ ความรู้สึกรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนสามารถช่วยอนุรักษ์และคุ้มครองไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีค่าของประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และ อันดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ แต่ใช้เหตุผลในการตัดสินเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ในส่วนของแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของทุกด้านคือ รายได้ของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ (น้อย) ต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนสามารถรักษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ ดูได้จาก การสอดคล้องกับองค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้าน Merrill and Merrill, 2003 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2560) ดังนี้

1) ลักษณะการปฏิบัติงานลาดตระเวนในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จะให้ความสำคัญในเรื่องการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ การปราบปรามพวกกระทำผิด สังกัดพฤติกรรมร่องรอยสัตว์ป่า สังกัดพรรณไม้หายาก การออกลาดตระเวนจะใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 14 วัน/เดือน แล้วแต่การกำหนดภารกิจที่ทำในแต่ละครั้ง การปฏิบัติงานหรือการลาดตระเวนในแต่ละครั้ง เป็นการค้างแรมในป่า 4-5 คืน จะไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ ไม่มีไฟฟ้า สอดคล้องด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การทำงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร

2) ผู้ให้ข้อมูลจะบอกกับครอบครัวทุกครั้งก่อนไปปฏิบัติหน้าที่ เพื่อไม่ให้ครอบครัวเป็นห่วง และต้องทำความเข้าใจกับครอบครัวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทางครอบครัวเข้าใจและยินดีพร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ให้ข้อมูลแม้จะต้องอยู่ไกลจากครอบครัวเป็นระยะเวลาหลายวัน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจก็จะกลับมาใช้เวลากับครอบครัวทันที สอดคล้องด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม

3) การปฏิบัติงานจะมีวันหยุดสลับหมุนเวียนกันไป แล้วแต่หน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ลาดตระเวน จะมีวันหยุดหลังจากกลับมาจากการลาดตระเวน 1-2 วัน หรือสามารถขอลาหยุดเพิ่มเติมได้ แต่หากมีเหตุการณ์เร่งด่วนต้องสามารถติดต่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้ ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มีหน้าที่ดูแลนักท่องเที่ยวจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว จึงต้องมีความพร้อมในการบริการตลอด 24 ชั่วโมง และใน 1 เดือนจะมีวันหยุด 5 วัน แต่ต้องไม่ใช่วันเสาร์ และวันอาทิตย์ สอดคล้องด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

4) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน ถึงค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนจะไม่สูงมาก แต่ผู้ให้ข้อมูลจะบริหารการเงิน และประหยัดค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ไม่สำคัญ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และเลี้ยงดูครอบครัว บางคนเมื่อมีเวลาว่างในวันหยุดก็จะประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวอีกช่องทางหนึ่ง สอดคล้องด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา

5) ในการปฏิบัติงานผู้ให้ข้อมูลจะมีการประชุมความเคลื่อนไหวของแต่ละเดือนกับหัวหน้างาน ว่าการปฏิบัติงานเจออะไรมาบ้าง และจะช่วยกันวางแผนในการดำเนินงานในอนาคต ในทุก ๆ 1 ปี ทางอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานจะมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าทุกคน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เจอได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนั้นจะมีการประเมินศักยภาพของแต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับงานประเภทไหนจะได้วางคนให้เหมาะสมกับงาน สอดคล้องด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาศติปัญญา และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

และสอดคล้องกับ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

1) ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจเพื่อในงานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด และเมื่อเสร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ก็จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และเพื่อน ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมามีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ครอบครัวของผู้ให้ข้อมูลเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ความสมดุลในการมีส่วนร่วม หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3) ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และในอนาคตก็อยากให้ลูก หลาน เข้ามาทำงานที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

ความสุข 4 มิติ ในด้านสุขภาพทางกาย ด้านสุขภาพทางจิต ด้านสุขภาพทางปัญญา ด้านสุขภาพทางสังคม ซึ่งเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) ทุกคนมีความสุขที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน มีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีทัศนคติทางบวกต่ออาชีพของตนเอง ที่สำคัญคือได้ทำงานที่ตนเองชอบ จึงไม่รู้สึกว่างานเบียดเบียนเวลาส่วนตัว จึงอยากที่จะทำงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุซึ่งสอดคล้องกับการมีสุขภาพดี ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ กายหรือสุขภาพทางกาย จิตหรือสุขภาพทางจิต สังคมหรือสุขภาพทางสังคม และปัญญาหรือสุขภาพทางปัญญา สุขภาวะ เป็นภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย

ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ, 2550)

การทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างกำลังใจที่ดี จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานส่งผลให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น การได้เพื่อนร่วมงานที่ดี จึงเป็นกำลังใจสำคัญ และความสุขอีกอย่างหนึ่งที่พวกเขาได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม มีด้วยกัน 5 ด้าน Weiss, 1974 อ้างถึงใน ธารทิพย์ อิมทรัพย์ (2548) ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เนื่องจากการปฏิบัติต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ความรักใคร่ผูกพัน (attachment) ส่งผลให้ผู้รับการสนับสนุนรับรู้ถึงความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และความปลอดภัย

2) การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละครั้งสิ่งสำคัญคือความสามัคคีภายในทีม ถ้าทีมมีความพร้อมจะทำให้งานสำเร็จตามภารกิจที่วางไว้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ความช่วยเหลือและคำแนะนำ (assistance/guidance) เช่น ข้อมูล คำแนะนำ และกำลังใจ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดที่บุคคลเผชิญอยู่ และส่งผลให้บุคคลสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3) ผู้ให้ข้อมูลมีความภาคภูมิใจที่มีคนเห็นคุณค่าในสิ่งที่พวกเขาตั้งใจทำ การได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน บุคคลภายนอกจึงเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การยอมรับและการเห็นคุณค่า (reassurance of worth) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ครอบครัว และสังคม ได้แสดงความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองมากขึ้น

4) การปฏิบัติในแต่ละครั้งนอกจากทีมที่ทำงานด้วยกันประจำแล้ว บางครั้งการเดินทางไประยะไกลต้องรวมทีมกับหน่วยอื่นด้วย การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี การเคารพซึ่งกันและกัน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงเป็นสิ่งผู้ให้ข้อมูลถือปฏิบัติมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration) แสดงให้เห็นถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มคนที่มีสถานการณ์คล้ายคลึงกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และความคิดเห็น ส่งผลให้บุคคลมีเป้าหมาย รับรู้ว่าเป็นเจ้าของ และได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสังคม

5) ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับการฝึกปฐมพยาบาล EMR ซึ่งเป็นการปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐาน ถ้ามีเหตุฉุกเฉินจะได้ช่วยเหลือกันได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับ การได้ช่วยเหลือผู้อื่น (opportunity for nurturance) เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสอบรมเลี้ยงดูผู้อื่น ให้การช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) โดยการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงนโยบายที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) โดยการปรับข้อเสนอการทำงาน 5 ปี จึงสอบเป็นพนักงานราชการได้ เป็น 3 ปี สามารถสอบเป็นพนักงานราชการได้

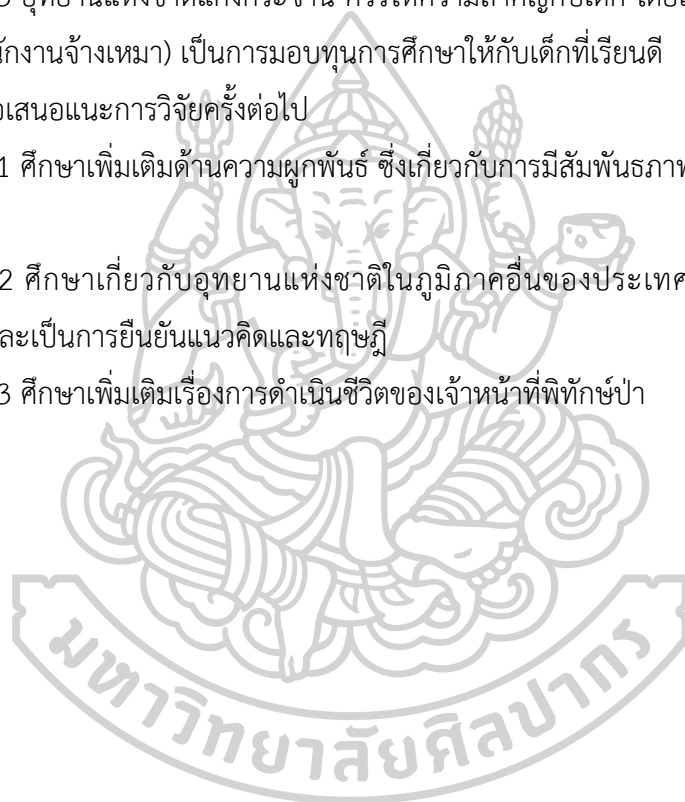
1.3 อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ควรให้ความสำคัญกับเด็ก โดยเฉพาะบุตรของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) เป็นการมอบทุนการศึกษาให้กับเด็กที่เรียนดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเพิ่มเติมด้านความผูกพัน ซึ่งเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติในภูมิภาคอื่นของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเป็นการยืนยันแนวคิดและทฤษฎี

2.3 ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). "แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ." **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 6, 3: 175-183.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2567). **แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2567)**. เข้าถึงได้จาก <https://portal.dnp.go.th/Content?contentId=641>
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (ม.ป.ป.). **ประวัติความเป็นมา**. เข้าถึงได้จาก <https://portal.dnp.go.th/Content?contentId=5>
- กลุ่มงานอำนวยการและประชาสัมพันธ์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2566). **กลุ่มป่าแก่งกระจาน มรดกโลก มรดกแห่งมวลมนุษยชาติ**. เข้าถึงได้จาก <https://www.onep.go.th/>
- กันยธัญญ์ สุขิน, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และมานพ ชูนิล. (2561). "คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช." **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- เกตุสิรี มีกุล. (2564). "ความหมาย กระบวนการและแนวทางการสร้างสุขภาวะ : กรณีศึกษาผู้พิการ ภายหลัง." **ปริญญาานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- ณัฐชา ลีปัญญาพร. (2563). "การศึกษาทุนทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ลาวครั้งในมิติการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชน บ้านทุ่งสีหลง อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม." **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- ณัฐน้อย นาจันทร์. (2561). **การกำหนดตนเอง กับความขัดแย้งทางศีลธรรม**. เข้าถึงได้จาก <https://law.mfu.ac.th/law-news/law-detail/detail/News/5581.html>
- ไทยพีบีเอส Active Learning TV. (2564). **เป็นบ้านของสัตว์ แหล่งอาหาร และน้ำคนเพชรบุรี เรื่องเล่าจากผู้พิทักษ์ป่าแก่งกระจาน**. เข้าถึงได้จาก <https://www.altv.tv/content/pr/6104be2dde28f12e6eb2d02>
- ธารทิพย์ อิ่มทรัพย์. (2548). "การสนับสนุนทางสังคมและสัมพันธภาพในครอบครัวของเด็กวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตาย จังหวัดนครสวรรค์." **การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.

- ธีรวัชร, ข. (2563). "ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกเชื่อมโยงทางสังคม และ สุขภาวะของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีกลวิธีการจัดการปัญหาเชิงรุกเป็นตัว แปรส่งผ่าน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นธวุธ ธรรมบุตร และพงศสวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). "บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการ อนุรักษ์สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรณีศึกษาวนอุทยาน ภูสิงห์ - ภูผาผึ้ง ตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นิพัทธ์พนธ์ ลิ้มถนอชัย. (2561). "การมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหาการเกิดไฟป่า และหมอกควัน ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ ปุย จังหวัดเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช, ไพศาล จันทรงษ์ และชัชฌิพงษ์ ทองพวง. (2565). "องค์ประกอบของความมุ่งมั่น ทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช ไพศาล จันทรงษ์ และชัชฌิพงษ์ ทองพวง. (2565). "คุณลักษณะของความมุ่งมั่น ทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พลวีร์ บุษากเกียรติ. (2563). **เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (ranger)**. เข้าถึงได้จาก <http://www.thairanger.com/พิทักษ์ป่าไทย>
- พาสนา จุลรัตน์ และธรรมโชติ เอี่ยมทัศนะ. (2564). "การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้การกำหนด ตนเอง เพื่อเสริมสร้างความต้องการการรู้คิดของนักศึกษาวิชาชีพครู." มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- พิศุทธิภา เมธิกุล. (2554). "ประสบการณ์การสูงวัยอย่างประสบความสำเร็จของผู้สูงอายุไทยที่มีสุขภาพ ทางการเงินสูง : การวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน." วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แพรวดาว พงศาจารย์, เรวดี พจนบรรพต และนิธิพัฒน์ กุศลสร้าง. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จิตอาสา และสุขภาพทางจิตในนิสิตนักศึกษาระดับปริญญา บัณฑิต." โครงการปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนชนก วงษ์วิจิตร. (2562). "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พิทักษ์ป่า : ศึกษากรณี เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติทับลาน." การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. (2566ก). **สถานการณ์ป่าไม้ไทย 2565**. เข้าถึงได้จาก <https://www.seub.or.th/document/>

- มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. (2566ข). **เสวนา พิทักษ์ป่า อนาคตไทย รำลึก 33 ปี สืบ นาคะเสถียร**. เข้าถึงได้จาก <https://www.seub.or.th/blogging/work/2023-243/>
- สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). **คู่มือการพัฒนาหลักสูตร สำหรับครู กศน.** ลำปาง: บอยการพิมพ์.
- สรราวลี แสงแสวง. (2560). "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2566). **พื้นที่กลุ่มป่าแก่งกระจาน (แก่งกระจาน)**. เข้าถึงได้จาก <https://worldheritagesite.onep.go.th/sitedetail/17>
- สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข. (2558). "การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ Outsource ประเภทงานรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย." ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เหมือนฝัน กันทา. (2557). "คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิชัย สุปัญญา. (2551). "แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกวิทยวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะ กรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร 1-9 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรธรณ พิงเพราะ และรสาพร หม้อศรีใจ. (2562). **เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล : การสัมภาษณ์**. ส่วนวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถาบัน กศน.ภาคเหนือ. เข้าถึงได้จาก <https://northnfe.blogspot.com/2019/08/ED256212.html>
- อาภา กำวิจิตรรัตนโยธา. (2563). "ผลของเป้าหมายการกำกับต่อความมุ่งมั่นในตนเอง : การเปรียบเทียบระหว่างวัยรุ่นและผู้ใหญ่." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bonnie, R. J., Breiner, H., and Stroud, C. (2014). **Investing in the health and well-being of young adults**. Washington, D.C.
- Deci, E., Vallerand, R., Pelletier, L., and Ryan, R. M. (1991). "Motivation and Education: The Self-Determination Perspective." **Educational Psychologist**, 26, 3: 325-346. doi:10.1207/s15326985ep2603&4_6

- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2008). "Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health." **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, 49, 3: 182-185. doi:10.1037/a0012801
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2010). "Self-Determination." **The Corsini Encyclopedia of Psychology**. doi:10.1002/9780470479216.corpsy0834
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life." **Journal of vocational Behavior**, 63: 510-531.
- GREENNEWS. (2566). “เพิ่มเป็น 5 แสน วงเงินคุ้มครองเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า” กรมอุทยานฯ ประกาศ มีผล 27 ก.ค. 66. เข้าถึงได้จาก <https://greennews.agency/?p=35087>
- Herbert, H. G. (1972). **The management of organization: a systems and human resources approach**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Herzberg, F. (1971). **Work and the nature of man**, The World Publishing Company. New York.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Kent, W. (2020, 30 July). **An all-female ranger team challenges the workforce gender gap**. Available from <https://www.worldwildlife.org/stories/an-all-female-ranger-teamchallenges-the-workforce-gender-gap>
- Moreto, W. D., Gau, J., Paoline, E., Singh, R., Belecky, M., and Long, B. (2019). "Occupational motivation and intergenerational linkages of rangers in Asia." **Oryx**, 53, 3: 450-459. doi:10.1017/S0030605317001041
- Moreto, W. D., Lemieux, A. M., and Nobles, M. (2016). "'It's in my blood now': the satisfaction of rangers working in Queen Elizabeth National Park, Uganda. *Oryx*. - 1." Available from <https://doi.10.1017/S0030605316000387>.
- Moreto, W. D., Lemieux, A. M., and Nobles, M. (2017). **Occupational motivation and intergenerational linkages of rangers in Asia**. Available from <https://doi.10.1017/S0030605317001041>
- Moreto, W. D., and Matusiak, C. M. (2016). "'We fight against Wrong Doers': Law Enforcement Rangers' Roles, Responsibilities, and Patrol Operations in Uganda." **Deviant Behavior**, 38, 4: 426-447. doi:10.1080/01639625.2016.1197015

- Park Ranger Job Description. (n.d.). Available from <https://www.betterteam.com/park-ranger-jobdescription>
- Park Ranger Tasks. (n.d.). Available from <https://www.env.go.jp/en/nature/nps/park/workers/ranger.html>
- Phillip, L. R. (1991). Social support of the older client. In S. S. Chentiz (Ed.), **Clinical Gerontological Nursing: A guide to advanced practice** (pp. 535-543): W.B. Saunders.
- Pilisuk, M. (1982). "Delivery of social support: The social inoculation." **American Journal of Orthopsychiatry**, 52, 1: 20-31. doi:10.1111/j.1939-0025.1982.tb02661.x
- Ranger, P. (n.d.-a). Available from <https://careers.doi.gov/occupational-series/park-ranger>
- ranger, P. (n.d.-b). **Merriam-Webster.com Dictionary**. Available from <https://www.Merriamwebster.com/dictionary/parkranger>
- Rangers, P. (n.d.). **Code of Conduct**. Available from <https://globalconservation.org/methodology/global-park-defense/park-rangers-code-conduct/>
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being." **American Psychologist**, 55: 68-78.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2017). **Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness**. Guilford Publishing.
- The Department of Environment, Science and Innovation. (n.d.). **Being a Park Ranger?** Available from <https://www.des.qld.gov.au/ourdepartment/employment/park-rangers>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์



แนวคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เรื่อง เรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาเรื่องเล่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลัก

หัวข้อ	ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลัก
1. นามสมมติ	
2. อายุ	
3. เพศ	
4. ระดับการศึกษา	
5. ประสบการณ์การทำงาน	
6. สถานภาพ	
7. ภูมิลำเนา	

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. อะไรคือแรงบันดาลใจ/แรงจูงใจที่ทำให้ท่านมาทำงานที่นี่
2. ท่านคิดว่าอาชีพผู้พิทักษ์ป่ามีความสำคัญอย่างไร
3. ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง
4. การที่ได้ใส่ชุดยูนิฟอร์ม ทำให้ท่านรู้สึกหึกเหิม หรือมีเกียรติเพิ่มขึ้นไหม
5. การออกลาดตระเวนแต่ละครั้งใช้เวลาที่วัน ต้องทำอะไรบ้าง และสิ่งที่จะต้องเตรียมมีอะไรบ้าง
6. รูปแบบการทำงานต้องทำเป็นทีม ท่านคิดว่าทีมของเราเป็นทีมที่เข้มแข็งไหม ดูได้จากอะไร

7. ระหว่างปฏิบัติงานถ้าท่านเจอปัญหาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเองได้ไหม และถ้าได้จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้านั้นอย่างไร
8. ถ้ามีเพื่อนร่วมทีมเจ็บป่วยในระหว่างออกเดินลาดตระเวน ท่านจะช่วยเพื่อนอย่างไร
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และคุ้มกับหน้าที่ที่ต้องเสียสละไหม
10. เมื่อไม่ได้ออกลาดตระเวนท่านทำอะไร/ มีอาชีพเสริมไหม
11. เมื่อต้องลาดตระเวนหลาย ๆ วัน ท่านอาจจะมีภารกิจถึงหรือห้วงคนที่บ้าน ท่านมีวิธีคุยกับคนที่บ้านให้เข้าใจอย่างไร
12. ทางอุทยานมีวันหยุดให้ไหม หยุดอย่างไร และท่านบริหารเวลาชีวิตกับการทำงานอย่างไร
13. ความสุขที่ท่านได้รับหรือสิ่งที่ประทับใจจากการทำงานคืออะไร
14. ท่านภูมิใจแค่ไหนที่ได้ทำหน้าที่ดูแลพิทักษ์ป่า และท่านจะทำหน้าที่นี้ต่อไปจนเกษียณอายุไหม
15. ถ้าท่านมีลูกหลานท่านอยากให้เขามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าไหม





ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาต สัมภาษณ์



ที่ อว 8618/ 1๙๐๓

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๘ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ด้วยนางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์ รหัสประจำตัว 651220020 นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เรื่องเล่าแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน" มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน 15 ราย ระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2567 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2567 ณ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เพื่อประกอบการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับวัน เวลา ในการเข้าสัมภาษณ์ และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์ หมายเลขโทรศัพท์ 08 5191 6368 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

วิษณุ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษัย สุทธะนันท์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.0 3259 4031



ที่ อว 8618/1890

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

11 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

ด้วยนางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์ รหัสประจำตัว 651220020 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "เรื่องเล่าแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน" มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน 15 ราย ในช่วงระหว่าง วันที่ 9 - 30 มิถุนายน 2567 สถานที่ ณ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความ อนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับวัน เวลา ในการเข้าสัมภาษณ์ และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตนางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์ หมายเลข โทรศัพท์ 08 5191 6368 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.บุชริน วงศ์วิวัฒนา)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
โทร.0 3259 4031

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวสุพิชชา เฉลิมสกุลวงศ์

วุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา 2567

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

