

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กระทรวงมหาดไทย

**Integration of Buddhist principles for development of the
working life quality of officer in Department of Disaster
Prevention and Mitigation, Ministry of Interior**

ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง¹,
นัยนา เกิดวิชัย² และ สุรพล สุธะพรหม³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{1,2,3}
**Puripat Huahongthong¹,
Naiyana Kerdvichai² and Surapon Suyaprom³**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: Pu123ri@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 3. เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อ

* ได้รับบทความ: 11 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562
Received: September 11, 2019; Revised: September 28, 2019; Accepted: September 30, 2019

ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 470คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 12 คน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ 1) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ประชาธิปไตยในองค์กร 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) ความปลอดภัยในการทำงาน 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการตรวจสอบพบว่าค่า $p\text{-value}$ มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.081 ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 93.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 76 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.23 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.031 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.022 มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 527.81 แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.50-0.92 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภavana (Y13) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 รองลงมา คือ ศีลภavana (Y12) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม (X5) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y21) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.52 เท่ากัน สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.79 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 79 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.85 แยกตามตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ การสนับสนุนจากสังคม (87%) บรรยากาศองค์การ (82%) ความพึงพอใจในการทำงาน (80%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (75%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (75%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (72%) ตามลำดับ และ ตัวแปรภavana 4 (PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมคือ หลักภavana 4 สามารถบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study factors affecting the development of the working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior 2) to verify the integration model of Buddhist principles with the development of working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior and 3) to propose the integration of Buddhist principles for development of the working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior.

Methodology was the mixed methods research between the qualitative research and quantitative research, the process was divided two steps, step 1 is

quantitative research in survey for validity checking of the model in Integration of Buddhist principles for development the work life quality well, studying the direct effect and indirect effect between the variable model by collecting data from 470 samples. The statistics used the analyze descriptive data by frequency, mean, standard deviation (S.D.), Skewness, Kurtosis, Exploratory Factor Analysis (EFA), Reliability, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Linear Structural Relationship (LISREL). And step 2 is qualitative research by In-dept interview from keys informant 17 persons, to confirm after analyzing data.

The findings of the research were as follows: 1. The level in working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation respectively, the first one is job description for social benefits, secondly, development of a person's ability, thirdly, organizational democracy, fourth, sustainability and work progress, fifth, social integration, sixth, balancing between working and daily life, and the last one, seven, safety in working, nine, compensation adequate and fairly.

2. The validity of model of integration of Buddhist principles for development of the working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior was found that p-value with significantly statistics at the level of 0.081, Chi-Square (χ^2) = 93.79, Degree of freedom (df) = 76, Chi-Square (χ^2) = 1.23, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, SRMR = 0.031, RMSEA = 0.022, and CN = 527.81. The result showed that the statistics of coherence of model has conformed to the empirical data.

3. The factors affecting for development the working life quality of officer in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior, found that the variable validity between 0.50 - 0.92, by the variable had high validity that is JITTA PAVANA = 0.92, then SILA PAVANA = 0.79, the variable validity had lowest value that is social responsibility, and compensation adequate and fairly = 0.52 equally. Adjusted R^2 = 0.79 showed that the variable of model was explained the variability of work life quality = 79 %, considered the direct effect and indirect effect to variable of work life quality found that the variable was taken from direct effect on environment and task = 0.85. After that the variable was divided as social support = 87 %, Corporate atmosphere = 82 %, satisfaction in working = 80 %, creation in culture = 75 %, participatory culture = 75 %, and social responsibility = 72 % respectively. Moreover, PAVANA also has taken from direct effect on environment and task = 0.44 that the effect to significantly statistics at the level of 0.01.

Keywords: Ntegration; Dharma

บทนำ

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 (Department of Disaster Prevention and Mitigation, 1997 : 11-12) ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (คปภ.ช.) ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนในระดับชาติ โดยให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ และให้มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนในระดับจังหวัด (รวมถึงกรุงเทพมหานครและอื่น ๆ) ให้สอดคล้องกับแผนฯ ระดับชาติ โดยให้มีผู้อำนวยการรับผิดชอบ และมีอำนาจสั่งการตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดของกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่สำคัญดังนี้ 1) จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเสนอคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเพื่อขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี 2) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ 3) จัดทำฐานข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่ปลอดภัย และสถิติสาธารณภัย 4) ปฏิบัติการ ประสานการปฏิบัติ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบภัย ผู้ได้รับภัยอันตราย หรือผู้ได้รับความเสียหาย จากสาธารณภัย 6) แนะนำ ให้คำปรึกษา และอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน 7) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

สำหรับหลักในการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายหลักและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกันได้อย่างมีระบบ มีทิศทางเดียวกันตามที่กฎหมายกำหนด จากภาระหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายนั้นถือเป็นหน้าที่ที่ใหญ่มากเนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ และภัยต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ บางครั้งต้องทำงานข้ามวัน ข้ามคืน ไม่ได้หลับได้นอน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ทุก ๆ คน และในงานวิจัย (Jedsada Wittayasom

boon, 2013 : 1-2) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางสถานที่ทำงานส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและทรุดโทรม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยว่าควรจัดให้มีการทำกิจกรรม 5ส ให้บ่อยขึ้น จัดให้มีบริเวณพักผ่อนและออกกำลังกาย ซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนรจัดดับเพลิงให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอควรเพิ่มค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย เงินโบนัสให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับเศรษฐกิจของประเทศที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น และควรจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นต้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพราะที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยในลักษณะของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตแยกตามปัจจัยต่าง ๆ เท่านั้น การศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างออกไปโดยจะนำรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเข้ามาใช้ในการศึกษาและจะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในองค์การและภาระงานว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ และบูรณาการหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
3. เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวง มหาดไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี เป็นอันดับแรก ด้านสถานภาพสมรสมีจำนวนใกล้เคียงกันโดยอันดับแรกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานโสด ด้านระดับการศึกษาอันดับแรกจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาตรีด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าอันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี รองลงมาคือมีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท รองลงมา คือ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ

ข้อมูลสภาพแวดล้อมและภาระงาน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3) บรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 4) การสนับสนุนจากสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 6) ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมภาวนา 4 พบว่า 1) กายภาวนาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 2) สีลภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 3) จิตภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4) ปัญญาภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 2) ความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 5) การบูรณาการทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 6) ประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2) ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 3) เสนอ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่
ระหว่าง 0.50-0.92 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ จิตภาวนา (Y13) มีค่าความเที่ยง
เท่ากับ 0.92 รองลงมา คือ ศีลภาวนา (Y12) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 ส่วนตัวแปรที่มีค่า
ความเที่ยงต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม (X5) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
(Y21) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.52 เท่ากัน สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของ
สมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.79 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถ
อธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 79 เมื่อพิจารณาอิทธิพล
ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัว
แปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) โดยมีค่า
อิทธิพลเท่ากับ 0.85แยกตามตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ การสนับสนุนจากสังคม (87%)
บรรยากาศองค์การ (82%) ความพึงพอใจในการทำงาน (80%) วัฒนธรรมองค์การเชิง
สร้างสรรค์ (75%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (75%) และความรับผิดชอบต่อ
สังคม (72%) ตามลำดับ และตัวแปรภาวนา 4 (PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจาก
สภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44ซึ่ง
เป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร
สภาพแวดล้อมและภาระงาน

2. ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวง มหาดไทย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรม
เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสา
ธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย
พบว่าค่า p -value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.081 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.05)
ผลผ่านเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 93.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 76 ค่าสัดส่วน

ไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.23 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 2) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.031 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.022 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 527.81 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 200) ผลผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

3. เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

การวิจัยในการวิจัยนี้มี 3 ตัวแปรแฝง อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและภาระงาน หลักภavana 4 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์อิทธิพลแล้ว พบว่า สภาพแวดล้อมและภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเป็น ร้อยละ 85 นอกจากนั้นตัวแปรภavana 4 ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงานด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ 44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่า ภavana 4 นั้นเป็นตัวแปรส่งผ่าน หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมข้อนี้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเนื่องด้วยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับช่วยเหลือประชาชนเมื่อได้รับภัยพิบัติ และบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ จึงไม่ค่อยได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ แต่ก็อาจเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตได้หากนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็คือ สภาพแวดล้อมและภาระงาน ดังนั้นหากต้องการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยนั้นต้องนำสภาพแวดล้อมและภาระงานจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามค่าอิทธิพลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ การสนับสนุนจากสังคม (87%) บรรยายากสององค์กร (82%) ความพึงพอใจในการทำงาน (80%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (75%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (75%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (72%) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2) ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 3) เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.79 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 79 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 85% แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภานานา 4 เมื่อแยกตามตัวแปรประจักษ์พบว่า

การสนับสนุนจากสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 87% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของครู (Channarong In-Iw, 2013 : 113-123) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความแปรปรวนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ 69.30 (Sukunthama Gnawthong, 2015) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม และตัวแปรอื่นในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 70 (Piyaporn Wongaudom, 2016 : 61-79) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Thanida Tipwatee, 2017 : 192-206)

บรรยายภาคองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 82% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน โดยปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรอื่นในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ 70 (Piyaporn Wongaudom, 2016 : 61-79) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Thanida Tipwatee, 2017 : 192-206)

ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 80% สอดคล้องกับงานของวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลสงขลา จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ($B=0.602$, $p<0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Somkiattiyotworadet & Poonyaphatchaimay, 2015 : 262-272) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 64 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ (Vipanun Pavapatta & Suwanna Narkwiboonwong, 2015 : 498-509)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 75% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 64 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Vipanun Pavapatta & Suwanna Narkwiboonwong, 2015 : 498-509)

วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 75% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Thanida Tipwatee, 2017 : 192-206)

ความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 72% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดย

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานนั้นคือประเด็นการสานเสวนาทางสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญรองลงมาคือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Penny Phumitharanon, 2012 : 187-204) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ 69.30 (Sukunthama Gnawthong, 2015)

ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวง มหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.85 โดยแยกเป็นค่าอิทธิพลตามตัวแปรประจักษ์ ได้แก่ การสนับสนุนจากสังคม (87%) บรรยากาศองค์การ (82%) ความพึงพอใจในการทำงาน (80%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (75%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (75%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (72%) ตามลำดับ และตัวแปรภาวนา 4(PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมและภาระงาน อาจเนื่องด้วยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับช่วยเหลือประชาชนเมื่อได้รับภัยพิบัติ และบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ จึงไม่ค่อยได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ และตัวแปรภาวนา 4 นั้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนซึ่งดูแล้วอาจไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของแนวคิดของ Walton (1973) หลายตัวแปรอยู่เหนือการควบคุมของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ประชาธิปไตยในองค์กรและจากการสัมภาษณ์การพัฒนาตนตามหลักภาวนา 4 นั้นผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มองว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า แต่ก็อาจเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้หากนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธ

เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

การวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมภาวนา 4 เข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านตะวันตก โดยในครั้งแรกได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีตัวแปรเหตุสองตัวแปร นั่นคือ ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมและตัวแปรภาระงาน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักภาวนา 4 มาศึกษาร่วมด้วยเพื่อเป็นตัวแปรส่งผ่านไปหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่หลังจากได้ตรวจสอบเชิงโครงสร้างตามหลักสถิติแล้วกับพบว่า ตัวแปรประจักษ์ 2 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาระงานไม่สามารถเข้าสมการโครงสร้างได้ และเมื่อพิจารณาในลักษณะของตัวแปรแล้วก็จะพบว่า เป็นลักษณะของแรงผลักดันจากภายในของบุคคลมากกว่าก็คือ ความผูกพันในอาชีพจิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน และมีค่าองค์ประกอบที่ต่ำกว่าตัวแปรอื่นๆ ผู้วิจัยจึงได้จัดโมเดลใหม่เป็น 3 ตัวแปรแฝง อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและภาระงาน หลักภาวนา 4 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์อิทธิพลแล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมและภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ 85 นอกจากนั้นตัวแปรภาวนา 4 ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงานด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ 44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่า ภาวนา 4 นั้นเป็นตัวแปรส่งผ่าน แต่จากการสัมภาษณ์กลับความเห็นที่ขัดแย้งกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเพราะต่างก็มองว่าหลักภาวนา 4 จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างแน่นอน เช่น

1) ด้านกายภานา การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ มีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าช่วงที่เจ็บป่วยหรือมีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ หากร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ก็ถือว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีในเบื้องต้น

2) ด้านศีลภาวนา การประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในศีล หน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้การสนับสนุน จัดกิจกรรม เช่นการทำบุญประจำปี การส่งเสริมการงดเหล้าเข้าพรรษา การส่งเสริมการถือศีล 5 ในองค์กร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ไม่เอารัดเอาเปรียบ สิ่งเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นไปด้วย

3) ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิตใจในการทำงานนั้นต้องฝึกมองโลกในแง่บวก ช่มจิตใจ ไม่ปล่อยไปตามอารมณ์ความโกรธ เกลียดต่าง ๆ เพราะจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว การจะพัฒนาจิตต้องหมั่นฝึกฝนอยู่เป็นประจำ ควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง รู้จักยอมเป็น เย็นได้ ให้อภัย และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน เหมือนคำที่พระท่านว่าผู้ที่ฝึกจิตดีแล้ว ทุคนจะสุขมาให้ การพัฒนาจิตส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็ง มั่นคงด้วยคุณธรรม มีเมตตา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสุขกับงาน เห็นคุณค่าของงาน และเห็นคุณค่าของตัวเอง จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไปได้

4) ด้านปัญญาภาวนา การทำงานโดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ ป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประเทศชาติได้ ดังนั้นจึงต้องใช้ปัญญาเข้ามาช่วย เพราะปัญญาคือองค์ความรู้โดยภาพรวมทำให้คนมีเหตุผล ส่วนอารมณ์เป็นเรื่องของศรัทธา ดังนั้นการพัฒนาปัญญาก็คือการพัฒนาเหตุผล ทำให้คนใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกจุดและตรงประเด็น รวมทั้งปัญญาความรอบรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตน คน และงานได้อย่างประสานสอดคล้อง ผู้มีปัญญาจะสามารถพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางภาวะวิกฤตต่าง ๆ และผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ คนสำราญ งานก็สำเร็จ

ดังนั้นหากต้องการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้นต้องนำสภาพแวดล้อมและภาระงานจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามค่าอิทธิพลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ การสนับสนุนจากสังคม (87%) บรรยากาศองค์กร (82%) ความพึงพอใจในการทำงาน (80%) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (75%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (75%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (72%) ตามลำดับ นอกจากนั้นก็ต้องส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 ด้วยเพื่อเป็นเครื่องกำหนดในการประพฤติปฏิบัติดีทั้งทั้งด้านกาย (body) ด้านความประพฤติหรือศีล (behavior) ด้านจิตใจ

(mind) และด้านปัญญา (wisdom) ในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่องค์กรอันพึงประสงค์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นหน่วยงานเชิงพุทธ โดยการนำหลักธรรมภาวนา 4 และหลักธรรมหมวดอื่น ๆ เข้ามาบูรณาการในการทำงานด้วย เพราะว่าจากการศึกษาไม่พบอิทธิพลของภาวนา 4 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่หลักภาวนา 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับการพัฒนาตนเองทั้งด้านกาย (body) ด้านความประพฤติหรือศีล (behavior) ด้านจิตใจ (mind) และด้านปัญญา (wisdom) หากคนพัฒนาดีแล้ว งานก็จะดีตามไปด้วย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้มาก ๆ เนื่องจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์สำนักงาน ชุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ รวมทั้งสถานที่ทำงาน ที่พักผ่อนหย่อนใจ และการสนับสนุนด้านกำลังใจ ทั้งการยอมรับนับถือ คอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ การสนับสนุนรางวัล กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำ และสนับสนุนด้านการเงินด้วย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงภาระงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นบุคลากรภาครัฐ เป็นข้าราชการของแผ่นดิน ได้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน ทุกการกระทำจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และไม่ส่งผลเสียหายแก่สังคม แต่จากผลการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับสุดท้าย ทั้งที่งานของกรมป้องกันถือเป็นงานหลักที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เชิงสาเหตุเพื่อนำมาสร้างตัวชี้วัดให้ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมและภาระงาน และปัจจัยภายนอกองค์กร เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการ

วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ก่อน ดังนั้นในขั้นตอนการตรวจสอบองค์ประกอบจากการศึกษาพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 2 ด้านไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ตัดออกจากโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หากมีการศึกษาองค์ประกอบก่อนนำมาศึกษาความสัมพันธ์จะได้ตัวแปรและองค์ประกอบที่ชัดเจนมากขึ้น

ควรนำหลักพุทธธรรมภavana 4 ไปศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธเพื่อดูอิทธิพลทางอ้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะจากการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบว่าตัวแปรภavana 4 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากภavana 4 เป็นหลักธรรมที่พัฒนาตน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton นั้นหลายประเด็นผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถควบคุมได้เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

ควรศึกษาวิจัยตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั้ง 4 มิติคือ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาข้าราชการไทย เพราะการศึกษาครั้งนี้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ซึ่งเป็นแนวคิดทางตะวันตก นอกจากนั้นควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาศึกษาร่วมด้วย และควรศึกษากับหลาย ๆ หน่วยงานเพื่อให้เห็นคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยในภาพรวมด้วย

References

- Department of Disaster Prevention and Mitigation. (1997). Ministry of Interior.act of Department of Disaster Prevention and Mitigation 1997 Royal Thai Government Gazette . Bangkok : Office of the Council of State press.
- Jedsada Wittayasomboon. (2013). Quality of Bureaucrat Work Life: Case study fireman fire and rescue department 1 Department of Disaster Prevention and Mitigation. Ministry of Interior Bangkok. Thesis of Public Administration. Bangkok : Graduate School Siam University.
- Personnel Division of Department of Disaster Prevention and Mitigation. (2018). Ministry of Interior. personnel data of Department of Disaster Prevention and Mitigation. (Online). Retrieved June 20, 2018. from : http://122.155.1.141/inner.personnel-4.183/download/menu_3967/

- Pornsak Pongpeaw. (1986). *Research Sciences*. Bangkok : thaiwatanapanich press co. ltd.
- Suphang Chanwanich.(2010). *Qualitative data analysis*.Bangkok : Chulalongkorn University press.
- Lofland.J. (1984). *Analyzing Social Settings*. Blemont : Calif. Wadworth.
- Channarong In-Iw.(2013).A Model of Development of Quality of Work Life of Teachers in Basic Education Schools. *Journal of Education Naresuan University*, 15(Special), 113-123.
- Sukunthamagnawthong (Flying Officer). (2015). Causal factors affecting the quality of work life of nursing officers at BhumibolAdulyadej Hospital ".National Academic Conference Business Administration and Accounting Division 2. Kasetsart University.
- Piyaporn Wongaudom.(2016).The causal model of factors affecting teachers' happiness at workplace in rural primary schools in the upper north region of Thailand the office of basic education commission. *ValayaAlongkorn Review*, 6(3), 61-79.
- Thanida Tipwatee. (2017). work factors to work-life balance of registered nursesat least 1years' experience in patient care units at Bhumibol Adulyadej Hospital. *The Journal ofThe Royal Thai Army Nurses*, 18 (Special), 192-206.
- Somkiattiyotworadet & Poonyaphatchaimay.(2015). Factors associated with quality of working life among health personnel in Kong-Ra Hospital.Phatthalung Province. *Journal ofHealth Science*, 24(2), 262-272.
- VipanunPavapatta&SuwannaNarkwiboonwong.(2015). A Causal Relationship Model Development of Organizational Commitment of Thai Airways Technical Department. Kasetsart J. (Soc. Sci).
- Penny Phumitharanon. (2012). Confirmatory Factor Analysis Model of Corporate Social Responsibility : Labor Practices. *Suthiparithat Journal*, 25(76), 187-204.