





บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุษฎีนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พล.อ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์)

กรรมการ

(รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

กรรมการ

(ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง)



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุขฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Integration of Buddhist Principle for Developing the Quality of Work  
Life for Officials in Department of Disaster Prevention and Mitigation,  
Ministry of Interior

Mr. Puripat Huayhongthong

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of  
the Requirements for the Degree of  
Doctor of Philosophy  
(Public Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

**ชื่อคุณนิพนธ์** : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
กระทรวงมหาดไทย

**ผู้วิจัย** : นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง

**ปริญญา** : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์**

: ศ. พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกติวิชัย, น.บ. (กฎหมาย), ร.บ. (รัฐศาสตร์),  
น.ม. (กฎหมายมหาชน), ร.ม. (การปกครอง), อ.ม. (ปรัชญา), รป.ด. (รัฐ  
ประศาสนศาสตร์)

: รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (มานุษยสังเคราะห์ศาสตร์), M.A.  
(Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political  
Communication)

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

## บทคัดย่อ

คุณนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑. เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของ  
โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรม  
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๓.  
เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ขั้นตอน ขั้นตอนที่ ๑  
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณา  
การหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพล  
ทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม  
ตัวอย่างจำนวน ๔๗๐ คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) การ  
วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดย  
ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์โมเดลสมการ  
โครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ  
ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูล  
สำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑๒ คน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจาก  
การสังเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการตรวจสอบพบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๘๑ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๙๓.๗๙ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๗๖ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๓ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๕ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๑ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๒ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๒๗.๘๑ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๒. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๖๔$ , S.D. = ๐.๕๒๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ๑) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ๒) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๓) ประชาธิปไตยในองค์กร ๔) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๕) การบูรณาการทางสังคม ๖) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๗) ความปลอดภัยในการทำงาน ๘) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

๓. การบูรณาการหลักพุทธธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๕๐-๐.๙๒ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๒ รองลงมาคือ ศิลภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๗๙ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๕๒ เท่ากัน สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๗๖ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ ๗๖ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๘๕ แยกตามตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์กร (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (๗๒%) ตามลำดับ และตัวแปรภavana ๔ ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมคือ หลักภavana ๔ สามารถบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

**Dissertation Title** : Integrated of Buddhist Principles to Develop the Quality of Work Life for Officers in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior

**Researcher** : Mr. Puripat Huayhongthong

**Degree** : Doctor of Philosophy (Public Administration)

**Dissertation Supervisory Committee**

: Prof. Pol.L.t. Gen. Dr. Naiyana Kerdvichai, LL.B. (Law), B.A. (Political Science), M.Pol.Sc. (Public and Governments), M.A. (Philosophy), D.P.A. (Public Administration)

: Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, Bali IV, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)

**Date of Graduation** : August 24, 2019

### **Abstract**

The objectives of this research were 1. to create and check validity checking of the model in integration of Buddhist principles for development the work life quality of officer in department of disaster prevention and mitigation, ministry of interior, 2. to study factors affecting for development the work 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 the work life quality of officer in department of disaster prevention and mitigation, ministry of interior.

This research was the mixed methods research between the qualitative and quantitative one, 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 the sampling group was 470 people, 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 people, to confirm after analyzing data.

#### **The findings of the research were as follow:**

1. The validity of model in integration of Buddhist principles for development the work life quality of officer in department of disaster prevention and mitigation,

ministry of interior found that p-value with significantly statistics at the level of 0.081, Chi-Square ( $\chi^2$ ) = 93.79, Degree of freedom (df) = 76, Chi-Square/df ( $\chi^2$ /df) = 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.

2. The level in work 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, sustainable and work progress, fifth, social of integrations, sixth, balancing between work and daily life, and the last one, seven, safety in working, nine, compensation adequate and fairly.

3. The factors affecting for development the work 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 that is social responsibility, and compensation adequate and fairly = 0.52 equally. Adjusted  $R^2 = 0.76$  showed that the variable of model was explained the variability of work life quality = 76%, 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.



## กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จเรียบร้อยตามความมุ่งหมายได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ พลตำรวจโทหญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วม และยังได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีฝ่ายวิชาการที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความเมตตา รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และช่วยปรับปรุงให้เกิดความถูกต้อง มีความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพิ่มมากขึ้น ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย ซึ่งผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมการสอบป้องกันดุชนิพนธ์ทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย พล.อ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ ประธานกรรมการ, รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ กรรมการ, รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมานุกร กรรมการ, ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย กรรมการ, และ รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม กรรมการและเลขานุการ ที่ได้ให้คำแนะนำและเสนอปรับปรุงงานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตศึกษาภาควิชารัฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะถึงข้อบกพร่องทุกอย่าง ทั้งตอนเรียนจนถึงเมื่อทำดุชนิพนธ์ฉบับนี้ได้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คนที่เมตตาให้ข้อมูลอย่างดียิ่งและเต็มใจในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ท้ายนี้ผู้จัดทำดุชนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับกำลังใจเป็นอย่างสูงจากบิดา มารดา และคุณพ่ยมพรนิพนธ์พิทยา ซึ่งเป็นที่รักยิ่ง รวมทั้งเพื่อนสนิทที่ได้คอยให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขออันสงส์แห่งความเพียรพยายามในการศึกษาในระดับปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต หากเป็นกุศลข้าพเจ้าขอน้อมถวายเป็นพุทธานุชา แต่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายแด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ผู้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุทิศให้กับบูรพาจารย์ของมหาวิทยาลัย และบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนข้าพเจ้าในทุกๆระดับชั้น และผู้มีพระคุณทั้งหลายทุกท่าน

ฐรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๒)
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
<b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๙</b>
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๙
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๒๓
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	๒๕
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน	๓๑
๒.๕ หลักทฤษฎี ๔	๔๐
๒.๖ บริบทพื้นที่วิจัย	๔๗
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๗
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>๘๗</b>
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๗
๓.๒ ระยะเวลาที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ	๘๘
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๘
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๐
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๓
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๔

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๐๑
๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๐๑
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๒
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๓
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๔
<b>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	๑๐๖
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๑๐๖
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๑๒๘
๔.๒.๑ ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๒๘
๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๓๕
๔.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๗๐
๔.๓ องค์กรความรู้จากการวิจัย	๑๗๙
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	๑๘๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๘๔
๕.๒ อภิปรายผล	๑๘๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๔
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	๑๙๔
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๕
<b>บรรณานุกรม</b>	๑๙๖
<b>ภาคผนวก</b>	๒๐๕
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	๒๙๐

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๒๒
๒.๒	แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๒๕
๒.๓	แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	๓๐
๒.๔	แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน	๓๘
๒.๕	แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔	๔๖
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗๓
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวนา ๔	๗๙
๒.๘	งานวิจัยในต่างประเทศ	๘๔
๓.๑	แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน	๘๙
๓.๒	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๙๓
๔.๑	จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๖
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม	๑๐๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	๑๐๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านภาระงานในภาพรวม	๑๑๑
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านภาระงาน	๑๑๑
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลหลักภาวนา ๔ ในภาพรวม	๑๑๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลหลักภาวนา ๔	๑๑๔
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	๑๑๖
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๑๗
๔.๑๐	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๒๒
๔.๑๑	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Explore Factor Analysis (EFA)	๑๒๕
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีตัวแปรหลักภาวนา ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน	๑๒๗
๔.๑๓	แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๒๙
๔.๑๔	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงาน	๑๒๐
๔.๑๕	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักภาวนา ๔ กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๓๑

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๖	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักภานา ๔	๑๓๒
๔.๑๗	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๓๓
๔.๑๘	แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	๑๓๔
๔.๑๙	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หลังปรับโมเดลการวิจัย	๑๓๖
๔.๒๐	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีภานา ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน	๑๓๘

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
๒.๑	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๒๐
๒.๒	องค์ประกอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	๒๖
๒.๓	องค์ประกอบของปัจจัยด้านภาระงาน	๓๒
๒.๔	องค์ประกอบของภาวนา ๔	๔๕
๒.๕	ผังโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๐
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖
๓.๑	รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๘๘
๓.๒	โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)	๙๘
๔.๑	โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (ฉบับร่าง)	๑๒๒
๔.๒	โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๒๖
๔.๓	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงาน	๑๒๙
๔.๔	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวนา ๔	๑๓๑
๔.๕	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๓๓
๔.๖	โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หลังปรับโมเดล	๑๓๕
๔.๗	คุณภาพชีวิตในการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๑
๔.๘	การสนับสนุนจากครอบครัวจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๔
๔.๙	การสร้างบรรยากาศในองค์กรจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๗
๔.๑๐	ความพึงพอใจในการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๐
๔.๑๑	วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๓
๔.๑๒	วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๖
๔.๑๓	ความรับผิดชอบต่อสังคมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๙
๔.๑๔	กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๑
๔.๑๕	ศีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๔
๔.๑๖	จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๗
๔.๑๗	ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านองค์ความรู้) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๐
๔.๑๘	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	๑๗๒

## สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่	หน้า
๔.๑๙	๑๘๐

๔.๑๙ แสดงแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ในการศึกษาค้นคว้าดัชนีฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อและคำเต็มโดยเรียงลำดับดังนี้

ม.ม. = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณาสก (ภาษาไทย)  
อง.ปณจก. = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย)

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้แบบ ๓ ตอน และ ๒ ตอน คือ เล่ม/ข้อ/หน้า และ เล่ม/หน้า

ส่วนการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อ เช่น วิ.มหา. ๑/๒. หมายถึง วินยปิฎก มหาวิภังค์ เล่ม ๑ ข้อ ๒ เป็นต้น



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐<sup>๑</sup> ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (กปภ.ช.) ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนในระดับชาติ โดยให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ และให้มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนในระดับจังหวัด (รวมถึงกรุงเทพมหานครและ อปท.อื่น ๆ) ให้สอดคล้องกับแผนฯ ระดับชาติ และมีอำนาจสั่งการตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดของกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่สำคัญ ดังนี้ ๑) จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเสนอคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ เพื่อขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี ๒) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ ๓) จัดทำฐานข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่ปลอดภัย และสถิติสาธารณภัย ๔) ปฏิบัติการ ประสานการปฏิบัติ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบภัย ผู้ได้รับภัยอันตราย หรือผู้ได้รับความเสียหาย จากสาธารณภัย ๖) แนะนำ ให้คำปรึกษา และอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน ๗) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

นอกจากนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒<sup>๒</sup> เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณภัย ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ ๑การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป้าหมายการพัฒนาที่ ๔ คนไทยมีสุขภาพที่ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพในเรื่องของการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนนผ่านการสื่อสารสาธารณะที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายให้มีการปรับพฤติกรรมที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุทั้งต่อ

<sup>๑</sup> กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐, เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๕๒ ก, ราชกิจจานุเบกษา, (๗ กันยายน ๒๕๕๐) (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑-๑๒.

<sup>๒</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙), หน้า ๖๕-๑๒๑.

ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางถนนอย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง แนวทางการพัฒนาที่ ๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ ในเรื่องของบูรณาการการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติเข้าสู่กระบวนการวางแผน ทั้งระดับชาติ ระดับชุมชนท้องถิ่น และสาขาการผลิตต่าง ๆ การเสริมสร้างขีดความสามารถในการเตรียมความพร้อมและการรับมือภัยพิบัติ การพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติในภาวะฉุกเฉิน และการพัฒนาระบบการฟื้นฟูบูรณะหลังการเกิดภัยยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ ในเรื่องของการมีระบบเตรียมพร้อมและกลไก เฉพาะเหตุที่มีประสิทธิภาพ ให้พร้อมในการปฏิบัติทั้งในยามปกติและในสถานการณ์วิกฤติ ทั้งจากภัยคุกคามด้านความมั่นคงและจากสาธารณภัยขนาดใหญ่ที่กลไกปกติไม่สามารถรองรับได้

สำหรับหลักในการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นกฎหมายหลักและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกันได้อย่างมีระบบ มีทิศทางเดียวกันตามที่กฎหมายกำหนด จากภาระหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายนั้นถือเป็นหน้าที่ที่ใหญ่มากเนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติและภัยต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ บางครั้งต้องทำงานข้ามวัน ข้ามคืน ไม่ได้หลับได้นอนทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ทุก ๆ คน และในงานวิจัย<sup>๓</sup> ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางสถานที่ทำงานส่วนใหญ่มีสภาพเก่าและทรุดโทรม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยว่าควรจัดให้มีการทำกิจกรรม ๕ ส ให้บ่อยขึ้น จัดให้มีบริเวณพักผ่อนและออกกำลังกาย ช่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนระดับเพลิงให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอควรเพิ่มค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย เงินโบนัสให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับเศรษฐกิจของประเทศที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น และควรจัดสวัสดิการให้ดีขึ้นเป็นต้น สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. ๒๕๖๑<sup>๔</sup> จากการที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับแจ้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยว่า ในการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูป

<sup>๓</sup> เจษฎา วิทยาสมบุรณ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิง ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๒.

<sup>๔</sup> ทวี เสริมศักดิ์กุล, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. ๒๕๖๑, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น ส่วนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๐๑๓๗, (๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒).

การบริหารราชการแผ่นดินคณะที่ ๔ คณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปด้านสาธารณสุขและสังคมนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้นำเสนอผลการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต่อที่ประชุม และรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ฉัตรชัย สาริกัลยะ) ประธานการประชุมโดยขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอให้บรรลุเป้าหมายและแนวทางที่กำหนด กระทรวงมหาดไทยจึงขอความร่วมมือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอด้วย สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าภาครัฐก็ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทย เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพราะที่ผ่านมามีการศึกษาวิจัยในลักษณะของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตแยกตามปัจจัยต่าง ๆ เท่านั้น การศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างออกไปโดยจะนำรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเข้ามาใช้ในการศึกษาและจะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในองค์กรและภาระงานว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ และบูรณาการหลักภavana ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ต่อไป

## ๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยควรเป็นอย่างไร

### ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๑.๓.๓ เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

### ๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงานแนวคิดเกี่ยวกับภาวะ ๔ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ดังนั้นตัวแปรจึงจัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทตามวิธีการวิจัย ดังนี้

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและข้อค้นพบจากผลงานวิจัยในบริบทปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ประกอบด้วย ตัวแปรภายนอกแฝง และตัวแปรภายในแฝง ดังนี้

(๑) ตัวแปรภายนอกแฝง (Exogenous Latent Variable) กล่าวคือ ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ๒ ตัวแปร ได้แก่

(๑.๑) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) ๔ ตัวแปรคือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากสังคม

(๑.๒) ปัจจัยด้านภาระงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) ๔ ตัวแปรคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน

(๒) ตัวแปรภายในแฝง (Endogenous Latent Variable) ประกอบด้วย ๒ ตัวแปร ได้แก่

(๒.๑) หลักภานา ๔ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) ๔ ตัวแปรคือ กายภานา คีลภานา จิตภานา ปัญญาภานา

(๒.๒) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) ๘ ตัวแปรคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการ

ทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยจำนวน ๔,๐๔๙ คน<sup>๕</sup>

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วย

ผู้บริหารระดับกระทรวงมหาดไทย	จำนวน ๒ คน
ผู้บริหารกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๕ คน
ผู้ปฏิบัติงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๖ คน
นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์	จำนวน ๒ คน
นักวิชาการด้านพุทธศาสนา	จำนวน ๒ คน
	รวม ๑๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือ หน่วยงานในสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๑๘ หน่วยงาน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ศึกษา ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๑๐ เดือน

## ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านหลักภavana ๔ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

<sup>๕</sup> กองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย, ข้อมูลบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://122.155.1.141/inner.personnel-4.183/download/menu\\_3967/](http://122.155.1.141/inner.personnel-4.183/download/menu_3967/), [๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑].

## ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง การระบุค่านิยมในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งเสริมให้สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้านและทุกหน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงานเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก

**วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ร่วมในการปฏิบัติภารกิจกรรม ร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน และร่วมในการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การสั่งการอย่างรวดเร็ว และคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา อบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีการให้รางวัลผลตอบแทน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

**การสนับสนุนจากสังคม** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและวัสดุต่าง ๆ

**ความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการควบคุมและตรวจสอบการทำงานกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ติดตามประเมินความต้องการของประชาชน พัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด งานได้รับการยอมรับนับถือ การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม สภาพการทำงานดี และเหมาะสม มีเกียรติในสังคม

**ความผูกพันในอาชีพ** หมายถึง การสมัครใจ เต็มใจที่จะทำอาชีพนั้น มีความสุขในการทำงาน เป็นงานที่รักปฏิบัติงานจนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การขึ้นชมและปกป้องเกียรติของอาชีพที่ทำ

**จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง มีความต้องการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์การ บรรณาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและท้อถอย ไม่ปล่อยให้งานค้างคั่ง ตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

**การบูรณาการหลักพุทธธรรม** หมายถึง การปฏิบัติตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ หลักภavana ๔ ประกอบด้วย กายภavana สีลภavana จิตภavana ปัญญาภavana

**กายภavana** หมายถึง ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมท่ายกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มตั้งแต่การออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อพร้อมสำหรับการทำงานมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น

**ศีลภavana** หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พุทธิกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำงาน

ด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ ให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าอยู่เป็นประจำ

**จิตภาวนา** หมายถึง มีจิตที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความมั่นใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และเอาใจฝึกลงมือตรวจสอบผลงาน

**ปัญญาภาวนา** หมายถึง การรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

**ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

**ความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

**ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การให้ความสนใจ การให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่

**การพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

**การบูรณาการทางสังคม** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ และร่วมมือกัน ทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการ

เปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

**ประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน

**ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

**ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณกิจหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

## ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๑.๗.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลร่วมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่พบจะเป็นฐานข้อมูลในการนำไปศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๑.๗.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

๑.๗.๔ องค์กรความรู้ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” โดยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าประกอบไปด้วย

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน
- ๒.๕ หลักภวนา ๔
- ๒.๖ บริบทพื้นที่วิจัย
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ๒.๑.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ปัจจุบันถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องมือที่มีคุณภาพเข้ามาช่วยในการทำงานแต่สภาพแวดล้อมก็ต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยเช่นกัน สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กรดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล<sup>๑</sup>

---

<sup>๑</sup> Guest, R. H., “Quality of work life: learning from Terry Town”, *Harvard Business Review*, (July-August, 1979): 76.

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน<sup>๒</sup>

คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ<sup>๓</sup>

ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในแต่ละยุค<sup>๔</sup>

ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า การทำงาน หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำทั้ง 3 คำมารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่พิจารณาจากความหมายของคำที่นำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด<sup>๕</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร<sup>๖</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร และยังส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ เป็นต้น<sup>๗</sup>

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

<sup>๒</sup> Davis, K., **Human behavior at work**, (New York: McGraw – Hill, 1977), p. 134.

<sup>๓</sup> Dubrin, Andrew T., **Human Relation: A Job Oriented Approach**, (Virginia: Reston Publishing, 1981), p. 95.

<sup>๔</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร”, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กรหน่วยที่ ๔ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๖๖.

<sup>๕</sup> Froibe, D.M. and J.R. Bain., **Quality Assurance Programs and Control in Nursing**, (Statements: The C.V. Mosby Co, 1976), p. 34.

<sup>๖</sup> Huse, E.F., and Cummings, T.G., **Organizational Development and Change**, (St.Paul, Minn: West, 1985), p. 125.

<sup>๗</sup> Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J., **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change**, (Santa Monica. Cali f: Goodyear Publishing, 1977), p. 14.

## ๒.๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ๒.๑.๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาท่านหนึ่ง<sup>๔</sup> เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

๒. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การทำงาน

๓. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

๔. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ

๑. ความต้องการในระดับต่ำ (Owner order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

๒. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The need-hierarchy Conception of Human motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

<sup>๔</sup> Maslow, Abraham, *Motivation and Personality*, (New York: Harper and Row Publishers, 1970), p. 157.

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)

๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้<sup>๔</sup>

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็ไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน

เขาอธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทานสิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับและปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่างการขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรมได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบ

<sup>๔</sup>Ibid., p. 160.

อุบัติเหตุซาก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

มีการอธิบายเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั้นและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อุ่นหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกันพ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัยความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาลแม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาลแม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจลความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้<sup>๑๐</sup>

นอกจากนี้เขายังได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ ๓ ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไปในนักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

มีการคัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน ๒ คน จะรวมถึง

<sup>๑๐</sup> Ibid., p. 166.

ความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มีักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง<sup>๑๑</sup>

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว ผลลัพธ์ขั้นต้นในขั้นที่ ๓ ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ ๒ เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

๔.๑ ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

๔.๒ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ ๔ กลับไปสู่ระดับขั้นที่ ๓ อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ ๓ ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้น ถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด

<sup>๑๑</sup> Ibid., p. 170.

๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรีศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”<sup>๑๒</sup> ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์”<sup>๑๓</sup>

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมีได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างกันอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันเป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

### ๒.๑.๒.๒ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๖๔ แม้คำอธิบายในทฤษฎีของวรูม (Vroom) อาจจะมียังไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับวรูม (Vroom) จะเน้นศึกษาเรื่องความคาดหวัง<sup>๑๔</sup>

คำอธิบายของวรูม (Vroom) เน้นใน ๒ เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่องในที่นี้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่น่าสนใจคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางกรกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำ

<sup>๑๒</sup> Ibid., p. 46.

<sup>๑๓</sup> Maslow A.H. Quoted in Ernest R., Hilgard, *Introduction to Psychology*, (3<sup>rd</sup>), (New York: Harcourt Brace & World, 1962), p. 58.

<sup>๑๔</sup> Vroom, H Victor, *Work and Motivation*, (Now York: Wiley and Sons Inc, 1964), p. 154.

ให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่าวรูมเน้น (Vroom) ที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองที่ทัศนะของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวถึงความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ

การศึกษาของวรูม (Vroom) นับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก แนวคิดในทฤษฎีของวรูม (Vroom) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตนทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูม (Vroom) ก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวและยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้น ๆ

### ๒.๑.๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลลแลนด์ (McClelland)

ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ได้มีการทบทวนกันกับทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลลแลนด์ (McClelland)<sup>๑๕</sup> ได้รับการสนับสนุนจากผลงานการวิจัยอย่างมาก ตามทฤษฎีของเขานั้นยึดถือความเชื่อว่าการต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี ๓ ประการ คือ

๑. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch)
๒. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff)
๓. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow)

แม็คเคลลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง ๓ ประการ ดังกล่าวและได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้<sup>๑๖</sup>

๑. บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้าจะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการศึกษาของแม็คเคลลแลนด์ (McClelland) พบว่า ๘๕ เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เช่น งานการจัดการธุรกิจ เป็นต้น<sup>๑๗</sup>

๒. บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) แม็คเคลลแลนด์ (McClelland) มองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ ๓ ของมาสโลว์ เขาได้สรุปผู้มีความต้องการ

<sup>๑๕</sup> McClelland, David C., *The Achieving Society*, (New York: D. Van Nostrand Company Inc, 1961), p. 98.

<sup>๑๖</sup> Mowen, J. C. & Minor, M., *Consumer Behavior*, (5<sup>th</sup> ed.), (New Jersey: Prentice-Hall, 1998), pp. 167-168.

<sup>๑๗</sup> McGrath, A., Reid, A., & Boore, J., "Occupational stress in nursing", *International Journal of Nursing Studies*, 16(4), (August-October, 1989): 343-358.



ทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น มากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่งพบว่าบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่าบุคคลที่มีความต้องการความรัก ความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงาน มากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

๓. บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูง (nPow) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ แม็คเคลลแลนด์ (McClelland) มีความต้องการอำนาจแยกเป็น ๒ แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและดลบันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้

### ๒.๑.๓ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน ๘ ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้<sup>๑๘</sup>

๑. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

๒. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่

๔. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่

<sup>๑๘</sup> Walton, Richard E., Quality of Working Life: What is it?, Sloan Management Review, Vol. 4(7), (July-August, 1973): 20-23.

รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๕. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

๖. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และ การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ดังนั้นสรุปว่าถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง ๘ ด้าน และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๕ ประการ คือ<sup>๑๙</sup>

๑. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

<sup>๑๙</sup> Delamotte, Y., & Takezawa, Lchi-shin, *Quality of Work Life in International Perspective*, (NP: International Labour Office, 1984), p. 11.

๒. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิง หรือเพศชาย

๓. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก

๔. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๕. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงานครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานของแรงงานมีความสุขความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรเกิดความรักความเข้าใจ ความสามัคคีและมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อบ่มไปสู่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด และได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าการทำงานได้ดีถูกต้องปลอดภัยและมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานจิตลักษณะเหล่านี้ได้แก่<sup>๒๐</sup>

๑. ทศนคติค่านิยมที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
๒. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
๓. ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
๔. การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะอดได้ร้อได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

๕. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว นอกจากนี้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ประกอบด้วยดังนี้<sup>๒๑</sup>

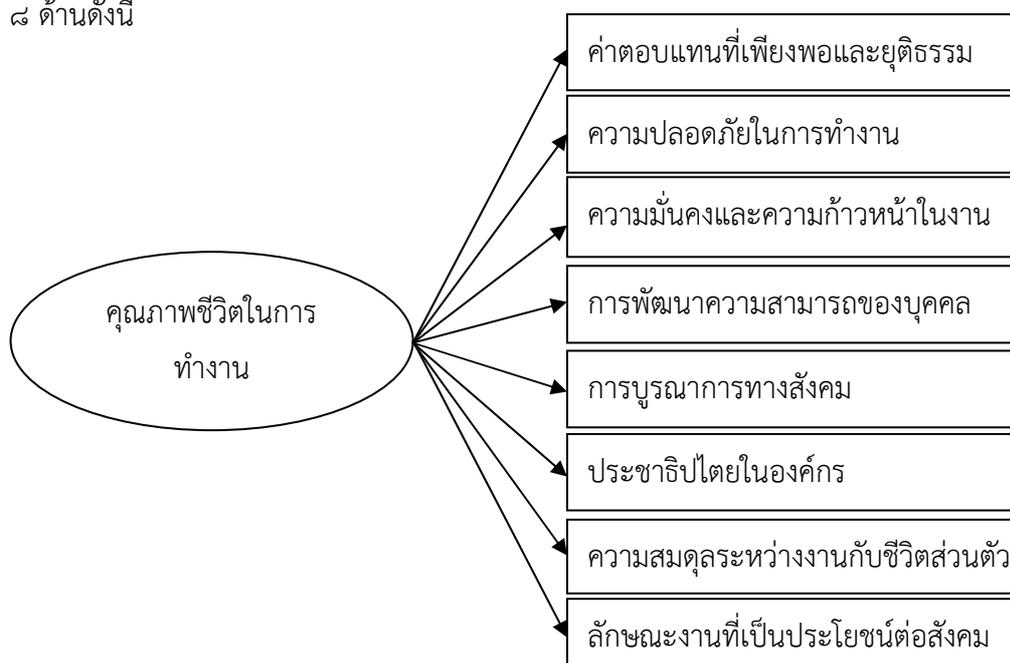
๑. ความมั่นคง
๒. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
๓. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน หากผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการ
๔. ปลอดภัยจากระบบราชการและเข้มงวดในการควบคุมงาน
๕. งานมีความหมายและน่าสนใจ
๖. กิจกรรมและงานหลากหลาย
๗. งานมีลักษณะท้าทาย

<sup>๒๐</sup> ขวัญกมล สาระบุตร, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน : ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ”,วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม, ๒๕๔๓): ๓๗-๔๑.

<sup>๒๑</sup> ชาญชัย อาจิสมาจาร, พฤติกรรมในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันที่พิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕), หน้า ๓๘-๓๙.

- ๘. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
- ๙. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
- ๑๐. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- ๑๑. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- ๑๒. อำนาจหน้าที่ในงาน
- ๑๓. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- ๑๔. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- ๑๕. มีอนาคต
- ๑๖. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
- ๑๗. มีโอกาสเลือก

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวังจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ และตามข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิชาการใช้ในการศึกษาจะเห็นว่ามีความหมายกว้างขวางและยังมีความเป็นนามธรรมสูงมากในทางการพัฒนาการที่จะนำมาใช้ และยังคงต้องมีการศึกษากันต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ Walton (1973) มาใช้เป็นตัวแปรที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๘ ด้านดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**๒.๑.๔ ความหมายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานใน

ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การให้ความสนใจ การให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับผิดชอบและร่วมมือกัน ทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีความรู้สึกรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

**ตารางที่ ๒.๑** แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Guest, R. H., (1979) : 76.	คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน
Davis, K., (1977), p. 134.	คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน
Dubrin, Andrew T., (1981), p. 95.	คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ
Maslow, Abraham, (1970), p. 157.	มนุษย์ก็จะมีความต้องการ ๕ ชั้นดังนี้ ๑. ความต้องการทางร่างกาย ๒. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ๓. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ๔. ความต้องการการยกย่อง ๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
Vroom, H Victor, (1964), p. 154.	ความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี ๓ ประการ คือ ๑. ความต้องการประสบความสำเร็จ ๒. ความต้องการความรักความผูกพัน ๓. ความต้องการอำนาจบารมี
Walton, Richard E., (1973) : 20-23.	คุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน ๘ ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้ ๑. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๔. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๕. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ๖. ประชาธิปไตยในองค์กร ๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
Delamotte, Y., & Takezawa, Lchi-shin, (1984), p. 11.	เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๕ ประการ คือ ๑. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ ๒. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ๓. อำนาจในการตัดสินใจ ๔. ความท้าทายของงาน ๕. ชีวิตการทำงาน

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ๒.๒.๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพบว่า ในงานวิจัยที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ของการดำเนินกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์กร (Corporate Social Responsibility) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานนั้นคือประเด็นการสานเสวนาทางสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญรองลงมาคือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์<sup>๒๒</sup>

ในงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าจากค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามเกณฑ์การตรวจสอบความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา มี ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบที่ ๑ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครูและรูปแบบที่ ๒ อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร และปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอน ซึ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย จำนวน ๗ ข้อ กิจกรรม จำนวน ๙ กิจกรรม และตัวชี้วัด จำนวน ๗ ตัวชี้วัด<sup>๒๓</sup>

ในงานของวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์ จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ ( $B=5.958, p<0.001$ ) และความพึงพอใจในการทำงาน ( $B=0.602, p<0.001$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๒๔</sup>

ในงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๖๔ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่

<sup>๒๒</sup> เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย”, วารสารสุทธิปริทัศน์, ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๗๖ (พฤษภาคม – สิงหาคม, ๒๕๕๔): ๑๘๗-๒๐๔.

<sup>๒๓</sup> ชาญณรงค์ อินอิ้ว, “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ (พ.ศ. ๒๕๕๖): ๑๑๓-๑๒๓.

<sup>๒๔</sup> สมเกียรติยศ วรเดช และบุญญพัฒน์ ไชยเมธ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์ จังหวัดพัทลุง”, วารสารวิชาการสาธารณสุข, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๒๖๒-๒๗๒.

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานตามลำดับ<sup>๒๕</sup>

ในงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดด้านความผูกพันในอาชีพกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ( $D = ๐.๘๐$ ) และ  $(๓)$  ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ ๖๙.๓๐<sup>๒๖</sup>

ในงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณ ความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ ๗๐<sup>๒๗</sup>

ในงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผลการวิจัยพบว่า อายุ ลักษณะงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม ตำแหน่งงาน (ผู้บริหารการพยาบาล) วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการปรับตัว แบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ<sup>๒๘</sup>

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังตาราง ๒.๑ นี้

<sup>๒๕</sup> วิภาณันท์ ภาวพัทธ์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์, “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, ว. เกษตรศาสตร์ (สังคม), ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๓ (สิงหาคม-ตุลาคม, ๒๕๕๘): ๔๙๘-๕๐๙.

<sup>๒๖</sup> สุกัลธมาลา ง้าวทอง (เรืออากาศโทหญิง), “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า (๓).

<sup>๒๗</sup> ปิยะพร วงษ์อุดม, “ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): ๖๑-๗๙.

<sup>๒๘</sup> ฐานิดา ทิวาที, “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, วารสารพยาบาลทหารบก, ปีที่ ๑๘ ฉบับพิเศษ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐): ๑๙๒-๒๐๖.



## ตารางที่ ๒.๒ แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพ็ญนี ภูมิธรานนท์ (๒๕๕๔)	ชาญณรงค์ อินอิ้ว (๒๕๕๖)	สมเกียรติยศ และบุญญพัฒน์ (๒๕๕๘)	วิภาณท์ และสุวรรณา (๒๕๕๘)	ศุภัตธมาลา งามทอง (๒๕๕๘)	ปิยะพร วงษ์อุดม (๒๕๕๙)	ฐานิดา ทิพวาทิ (๒๕๖๐)	ความถี่
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b> ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์, บรรยากาศ องค์การ, การสนับสนุนจากสังคม, วัฒนธรรม การทำงานแบบมีส่วนร่วม				✓	✓	✓	✓	ค
<b>ปัจจัยด้านภาระงาน</b> ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม, ความพึงพอใจใน การทำงาน, ความผูกพันในอาชีพ, จิต วิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓		ค

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัยคือ ๑) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ๒) ปัจจัยด้านภาระงาน

### ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

#### ๒.๓.๑ ความหมายของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยสภาพแวดล้อมไว้หลายท่านดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นบรรยากาศขององค์การ ซึ่งหมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ<sup>๒๙</sup>

สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญมีอยู่ ๔ ประการ คือ ลูกค้ำ คู่แข่งขัน ผู้ผลิต และหน่วยงานควบคุม<sup>๓๐</sup>

<sup>๒๙</sup> อรุณ รักรธรรม, “ทฤษฎีองค์การ”, *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๓.

<sup>๓๐</sup> อุทัย เลาหวิเชียร, *รัฐประศาสนศาสตร์ ลักษณะวิชาและมีติต่าง ๆ*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔.

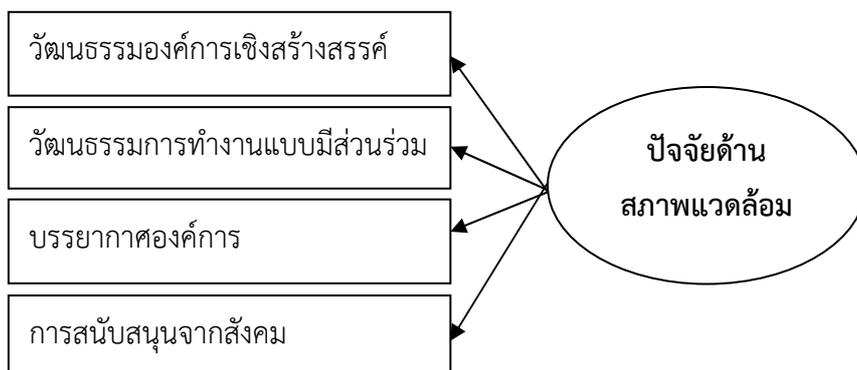
สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่นอกองค์การ อันได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะของสังคมโครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยาและวัฒนธรรม<sup>๓๑</sup>

สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น<sup>๓๒</sup>

สภาพแวดล้อมภายใน คือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การและสามารถควบคุมได้ คือระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร<sup>๓๓</sup>

สภาพแวดล้อม (environment) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การ คือ เป็นภาพรวมทั้งหมด ส่วนองค์การถือว่าเป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์การจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย<sup>๓๔</sup>

สรุป ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบบุคคลผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและมีผลต่อการทำงาน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์, วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม, บรรยากาศองค์การ, การสนับสนุนจากสังคม



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

<sup>๓๑</sup> พิทยา บวรวัฒนา, *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๕.

<sup>๓๒</sup> ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๕ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แซทไฟร์ พรินติ้ง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๓.

<sup>๓๓</sup> สาคร สุขศรีวงศ์, *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จี พี ไฮเบอร์พริ้นท์, ๒๕๕๐), หน้า ๖๙.

<sup>๓๔</sup> Robbins, S. P., *Organization theory : Structure, design and applications*, (3<sup>rd</sup> ed.), (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990), p. 206.

## ๒.๓.๒ ความหมายขององค์ประกอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

### ๑) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น ๔ มิติ คือ<sup>๓๕</sup>

๑.๑) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

๑.๒) มิติมุ่งสัจการแห่งตน/มุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตน (Self - actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงาน และภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

๑.๓) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic - encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิก คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

๑.๔) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

สรุป วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงการระบุด้านค่านิยมในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งเสริมให้สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้าน

<sup>๓๕</sup> Cooke, R. and J. Lafferty, **Organizational Culture Inventory**, (Plymouth: Human Synergistic, 1989), p. 69.

และทุกหน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงานเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก

## ๒) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้พัฒนามาจากแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff ที่ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการตัดสินใจ และไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังใช้ตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการด้วยการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการปฏิบัติ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็ยังมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย โดยมีแนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี ๔ ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ<sup>๓๖</sup>

**สรุป** วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ร่วมในการปฏิบัติการกิจกรรม ร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน และร่วมในการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน

## ๓) บรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์การความหมายว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การนั้นด้วย<sup>๓๗</sup>

บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยบรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ<sup>๓๘</sup>

บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ<sup>๓๙</sup>

<sup>๓๖</sup> Cohen, J. M. & Uphoff, N. T, **Rural Development Participation Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**, (New York: Cornell University, 1981), p. 58.

<sup>๓๗</sup> Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr., “Motivation and organizational climate”, **Division of Research**, (Boston, Harvard Business School, 1968), p. 21.

<sup>๓๘</sup> Gilmer, Von Haller B, **Industrial and Organization Psychology**, (New York: McGraw-Hill, 1971), p. 28.

บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน<sup>๔๐</sup>

บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบ ความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วยโดยสรุปจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย<sup>๔๑</sup>

ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การ หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้<sup>๔๒</sup>

สรุป บรรยากาศองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การสั่งการอย่างรวดเร็ว และคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ ลูกน้องมีความ สัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน อบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีการให้รางวัลผลตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

#### ๔) การสนับสนุนจากสังคม

มีนักวิชาการให้ความหมายของการสนับสนุนจากสังคมดังนี้

แรงสนับสนุนทางสังคมหมายถึง สิ่งที่คุณจะได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ<sup>๔๓</sup>

แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคง ทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่คุณคลั่งรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย<sup>๔๔</sup>

<sup>๔๐</sup> Brown, W. B. & Moberg, D. J., *Organization Theory and Management : Approach*, (New York: John Wiley and Sons, 1980), p. 667.

<sup>๔๑</sup> Steers, R.M. and Porter, L.W., *Motivation & Work Behavior*, (New York: McGraw-Hill Book, 1983), p. 365.

<sup>๔๒</sup> Brown, W. B., & Moberg, D. J., *Organization Theory and Management : Approach*, p. 420.

<sup>๔๓</sup> Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Jackson, S. E., *Management : A competency-based approach*, (10<sup>th</sup> ed.), (Mason, OH: Thomson/South-Western, 2005), p. 440.

<sup>๔๔</sup> Caplan RD. et al., *Adtering to Medical Regimens : Pilot Experimental in patient Education and Social Support*, (Ann arbour: University of Macihigan, 1976), p. 92.

<sup>๔๕</sup> Pilisuk, M., "Dilivery of Social Support: The Social Innovation", *American Journal Orthopsychiatry*, No 52 (January 1982): 20.

การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล และมีบทบาทต่อพฤติกรรมของบุคคลไปจนชั่วชีวิต ทั้งนี้เพราะการดำรงชีวิตในสังคมมีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ การดูแล การยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต<sup>๔๕</sup>

แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุและความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้นแต่ยังรวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วยประเภทของการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ได้แก่ ๑) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) รวมถึงการใกล้ชิดสนิทสนม ได้แก่พฤติกรรมซึ่งแสดงออกด้วยการรับฟังอย่างสนใจ แสดงความยกย่อง แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจรวมถึงการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ๒) การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับการได้รับคำรับรองซึ่งจะทำให้ผู้รับเกิดความพอใจ นำไปประเมินตนเอง และเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นในสังคมเดียวกัน ๓) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการได้รับคำแนะนำคำเตือน คำปรึกษา ที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาก็กำลังเผชิญอยู่ได้ ๔) การสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของ (Instrumental Support) ซึ่งเป็นพฤติกรรมช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นพื้นฐาน<sup>๔๖</sup>

สรุป การสนับสนุนทางสังคม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้การให้กำลังใจ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและวัสดุต่าง ๆ

#### ตารางที่ ๒.๓ แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Cooke, R. and J. Lafferty, (1989), p. 69.	ลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์แบ่งเป็น ๔ มิติ คือ ๑) มิติมุ่งความสำเร็จ ๒) มิติมุ่งสัจการแห่งตน/มุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตน ๓) มิติมุ่งบุคคล ๔) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์
Cohen, J. M. & Uphoff, N. T, (1981), p. 58.	แนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี ๔ ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

<sup>๔๕</sup> ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, “รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, รายงานการวิจัย, (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๕), หน้า จ.

<sup>๔๖</sup> Brown, J. C., and Kanter, R. M., Empowerment: Key to effectiveness, (Hospital Forum 25, 1982), pp. 6-13.

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

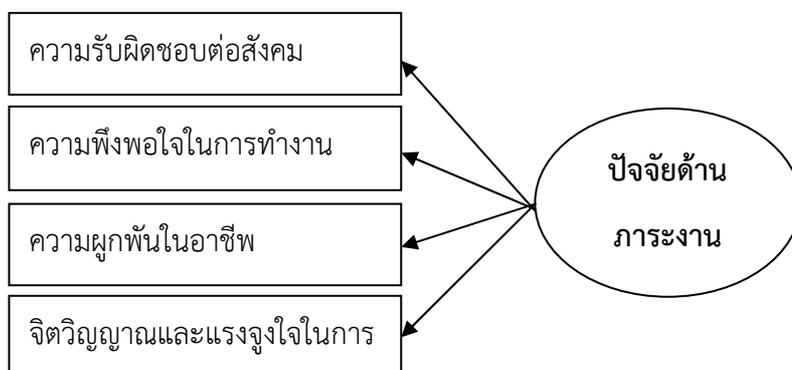
ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr., (1968), p. 21.	บรรยากาศองค์การคือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง
Gilmer, Von Haller B, (1971), p. 28.	บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้
Brown, W. B. ,&Moberg, D. J., (1980), p. 667.	บรรยากาศองค์การคือ การรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน
Steers, R.M. and Porter, L.W., (1983), p. 365.	บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์
Hellriegel, D.,Slocum, J. W., & Jackson, S. E., (2005), p. 440.	ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การ หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
Caplan RD.et al., (1976), p. 92.	แรงสนับสนุนทางสังคมคือ สิ่งที่คุณคนได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์
Pilisuk, M, (1982) : 20.	แรงสนับสนุนทางสังคม คือความสัมพันธ์ระหว่างคนไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคง ทางอารมณ์เท่านั้น
ทฤษฎี ขวนไซสทิธี, (๒๕๕๕), หน้า จ.	การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรทางจิตวิทยา สังคมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล และมีบทบาทต่อพฤติกรรมของบุคคลไปจนชั่วชีวิต
Brown, J. C., and Kanter, R. M., (1982), pp. 6-13.	การสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ได้แก่ ๑) การสนับสนุนด้านอารมณ์ ๒) การสนับสนุนด้านการประเมิน ๓) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ๔) การสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของ

## ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน

### ๒.๔.๑ องค์ประกอบของปัจจัยด้านภาระงาน

ภาระงานคือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดถือปฏิบัติ เป็นจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและ

เป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรตั้งนั้นปัจจัยด้านภาระงานในครั้งนี้ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันในอาชีพ, จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน



แผนภาพที่ ๒.๓ องค์ประกอบของปัจจัยด้านภาระงาน

#### ๒.๔.๒ ความหมายขององค์ประกอบปัจจัยด้านภาระงาน

๑) ความรับผิดชอบต่อสังคมมีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความพยายามขององค์กรเพื่อให้บรรลุความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากการบริจาคเพื่อการกุศล (Philanthropy) และการปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง (Legal Compliance)<sup>๔๗</sup>

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจรรยาบรรณ และการกุศลในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลกำไร โดยถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักจรรยาบรรณและการช่วยเหลือสังคม<sup>๔๘</sup>

ความรับผิดชอบต่อสังคมหมายถึง พันธะผูกพันในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นด้วยการใช้วิจารณ์ญาณในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการบริจาคทรัพยากรขององค์กรเท่าที่จะทำได้<sup>๔๙</sup>

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์กรพยายามทำเพื่อต่อรองความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงอาจครอบคลุมถึงกระบวนการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการติดตามประเมินความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและการลงมือดำเนินงานขององค์กรทั้งในลักษณะการกระทำและใน

<sup>๔๗</sup> Ewing A P, **Corporate Responsibility**, In Reputation Management, (2<sup>nd</sup>ed), Doorley & H. F. Garcia, eds, (New York: Routledge, 2011), p. 338.

<sup>๔๘</sup> Carroll, A. B, "The Pyramid of CSR Toward the Moral Management of Organization Stakeholder", **Business Horizon**, (July and August 1991): 43.

<sup>๔๙</sup> Kotler, P. and Lee, N., **Corporate Social Responsibility Doing the Most Good for your Company and your Cause**, (Hoboken, NJ: Wiley, 2005), p. 3.



เชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยความรับผิดชอบต่อสังคมจะมุ่งเน้นวิธีการรับมือกับประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กร<sup>๕๐</sup>

ความรับผิดชอบต่อสังคมจากความหมายที่ใช้ในการอ้างอิงเพื่อการวิจัยจำนวน ๓๗ ความหมาย โดยสรุปว่าจุดร่วมที่สำคัญของ ความรับผิดชอบต่อสังคมมักจะประกอบไปด้วย ๕ มิติ ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และความสมัครงใจในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร<sup>๕๑</sup>

สรุป ความรับผิดชอบต่อสังคมในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการควบคุมและตรวจสอบการทำงานกำหนดทิศทางการทำงาน ติดตามประเมินความต้องการของประชาชน พัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

## ๒) ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็นและอารมณ์ ที่พึงพอใจ สบายใจต่องานอันมีผลมาจากได้รับการตอบสนองความต้องการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ<sup>๕๒</sup>

ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของตนดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หาก ฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย<sup>๕๓</sup>

ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลงความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น<sup>๕๔</sup>

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานไว้ว่า ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดและสรรหา

<sup>๕๐</sup> Ihlen, Bartlett, J. and May, S., eds., *The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility*, (India: Wiley, 2011), p. 8.

<sup>๕๑</sup> Dahlsrud, A., "How Corporate Social Responsibility is Defined : An Analysis of 37 Definitions", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 15 (2006) : 5.

<sup>๕๒</sup> กิติมา ปรีดีติติก, *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: ชนะการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๒๑.

<sup>๕๓</sup> ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๓๕๙.

<sup>๕๔</sup> Morse, N.C., *Satisfaction in the White Collor Job*. Ann Arbor, (University of Michigan Press, 1955), p. 27.

รวมทั้งบรรจบุคคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย<sup>๕๕</sup>

ความพึงพอใจว่า หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อกิจกรรม<sup>๕๖</sup>

คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสถานภาพทางสังคมของคนดี ซึ่งก็หมายถึงการบริหารงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของคนเข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน<sup>๕๗</sup>

ความพึงพอใจว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ<sup>๕๘</sup>

สรุป ความพึงพอใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข โดยปราศจากความเครียด งานได้รับการยอมรับนับถือ การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม สภาพการทำงานดี และเหมาะสม มีเกียรติในสังคม

### ๓) ความผูกพันในอาชีพ

ความผูกพันในอาชีพมีความหมายเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า มีความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร<sup>๕๙</sup>

<sup>๕๕</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สถานที่พิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๕๖.

<sup>๕๖</sup> Good, Carter V., Dictionary of Education, (New York: McGraw-Hill Book, 1973), p. 230.

<sup>๕๗</sup> French, Wendell, The Personnel Management Process, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1964), p. 356.

<sup>๕๘</sup> Davis, Keith, Human Behavior at Work : Organization Behavior, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1981), p. 81.

<sup>๕๙</sup> สวนีย์ แก้วมณี, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพ, ปีที่ ๒๗ (๓), (๒๕๔๙): ๑๐-๑๖.

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นการตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย<sup>๖๐</sup>

บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงเพราะว่าพวกเขา มีความปรารถนา (Want) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับสูงเพราะพวกเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูงเพราะพวกเขารู้สึกว่าควร (Ought) ที่จะทำเช่นนั้นโดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง ๓ ด้าน คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านที่มาจากมาตรฐานทางสังคม<sup>๖๑</sup>

ความผูกพันต่อองค์กรคืออำนาจที่องค์กรมีเหนือบุคลากรอันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของบุคลากรนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้จะปรากฏอยู่ใน ๓ รูปแบบ จัดอันดับตามขั้นของความผูกพันจากสูงสุดจนถึงไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นเลย ดังนี้<sup>๖๒</sup>

๑) ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral Involvement) มีรากฐานมาจากความรู้สึกในแง่บวกและการปลูกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร อันมีรากฐานมาจากความรู้ภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

๒) ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating Involvement) จะเป็นความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลงและขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคลากรประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์และการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

๓) ความเกี่ยวข้องในลักษณะที่แปลกแยก (Alimentative Involvement) คือ ความรู้สึกที่ปราศจากความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกที่ถูกบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กร และพวกเขาไม่รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรที่มีความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ<sup>๖๓</sup>

ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีระดับความรู้สึกต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่<sup>๖๔</sup>

ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคลากรยอมรับเป้าหมายองค์กรและต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความพึงพอใจในหน้าที่จะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน<sup>๖๕</sup>

<sup>๖๐</sup> Sheldon, M., *Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization*, (Administrative Science Quarterly, 16, 1971), p. 143.

<sup>๖๑</sup> Allen, N. J. & Meyer, J. P., "Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect", *Journal of Business Research*, Vol. 26 (1993): 49-61.

<sup>๖๒</sup> Etzioni, Amitai, *Modern Organization*, Englewood cliffs, (New York: Prentice Hall, Inc, 1964), p. 102.

<sup>๖๓</sup> Herscovitch, L. & Meyer, J. P., "Commitment to organizational change: extension of a three-component model", *The Journal of applied psychology*, Vol. 87(3) (2002): 474-487.

<sup>๖๔</sup> Schultz, D. P., & Schultz, S. E, *Psychology and work today : An introduction to industrial and organizational psychology*, (7<sup>th</sup> ed.), (New Jersey: Prentice-Hall, 2002), p. 89.

ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้<sup>๖๖</sup>

๑. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
๒. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
๓. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือรวมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
๔. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
๕. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๖. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
๗. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สรุป ความผูกพันในอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การสมัครใจ เต็มใจที่จะทำอาชีพนั้น มีความสุขในการทำงาน เป็นงานที่รักปฏิบัติงานจนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรชื่นชมและปกป้องเกียรติของอาชีพที่ทำ

#### ๔) จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน

จิตวิญญาณและแรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนมีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่นการว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสสนี้มักไม่เป็นที่ดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสสนี้<sup>๖๗</sup>

<sup>๖๕</sup> Mathis, R. L., & Jackson, J. H, **Human resource management**, (11<sup>th</sup>ed.), (Mason, OH: South Western, 2006), p. 123.

<sup>๖๖</sup> วิลาวรรณ รพีพิศาล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรทัศน์, ๒๕๕), หน้า ๒๖๑-๒๖๒.

<sup>๖๗</sup> สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๘๔.

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลาย ๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไร ถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริง แม้แต่บุคคล 2 คน รู้จักกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นต้นว่า บิดา มารดาและบุตร สามี ภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตไม่ได้ และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอธิบายพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง<sup>๖๘</sup>

แรงจูงใจ หมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนที่ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน<sup>๖๙</sup>

การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย<sup>๗๐</sup>

แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของ

<sup>๖๘</sup> สุรางค์ โค้วตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๓.

<sup>๖๙</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์, พฤติกรรมผู้บริโภค, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๐.

<sup>๗๐</sup> สมพร สุทัศน์ีย์, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

ผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร<sup>๗๑</sup>

แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพฤติกรรมต่อไปเรื่อย ๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ<sup>๗๒</sup>

แรงจูงใจหมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน<sup>๗๓</sup>

สรุป จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง มีความต้องการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร บรรณาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและท้อถอย ไม่ปล่อยให้งานค้างค้ำ ตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

#### ตารางที่ ๒.๔ แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Ewing, A. P., (2011), p. 338.	ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความพยายามขององค์กรเพื่อให้บรรลุความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Carroll, A. B, (1991) : 43.	ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจรรยาบรรณ และการกุศลในรูปแบบต่าง ๆ
Kotler, P. and Lee, N., (2005), p. 3.	ความรับผิดชอบต่อสังคมคือ พันธะผูกพันในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นด้วยการใช้วิจารณ์ญาณในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการบริจาคทรัพยากรขององค์กรเท่าที่จะทำได้
Ihlen, Bartlett, J. and May, S., eds., (2011), p. 8.	ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์กรพยายามทำเพื่อต่อรองความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน
Dahlsrud, A, (2006) : 5.	ความรับผิดชอบต่อสังคมมักจะประกอบไปด้วย ๕ มิติ ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และความสมัครใจในการดำเนินกิจกรรม

<sup>๗๑</sup> พันัส หันนาคินท์, *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๐.

<sup>๗๒</sup> Garrison, D.R., "Self-directed learning : Toward a comprehensive model", *In Adult Education Quarterly*, 1 (48), (1997): 208.

<sup>๗๓</sup> Beach, D.S., *Personnel: The Management of People at Work*, (New York: Macmillan Publishing Company, 1985), p. 379.

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
กิติมา ปรีดีติลก, (๒๕๒๙), หน้า ๓๒๑.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๙), หน้า ๓๕๙.	ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของตนดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง
Morse, N.C., (1955) p. 27.	ความพึงพอใจ คือ สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๕), หน้า ๑๕๖.	ความพึงพอใจการปฏิบัติคือ ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล
French, Wendell., (1964), p. 356.	คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสถานภาพทางสังคมของคนดี
Davis, Keith., (1981), p. 81.	ความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง
สวนีย์ แก้วมณี, (๒๕๔๙) : ๑๐-๑๖.	ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร
Sheldon, M., (1971), p. 143.	ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์การในทางบวก
Allen, N. J. & Meyer, J. P, (1993) : 49-61.	ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง ๓ ด้าน คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านที่มาจากมาตรฐานทางสังคม
Etzioni, Amitai, (1964), p. 102.	ความผูกพันต่อองค์กรคืออำนาจที่องค์กรมีเหนือบุคลากรอันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของบุคลากรนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, (๒๕๕๐), หน้า ๘๔.	จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ
สุรางค์ ไคว์ตระกูล, (๒๕๔๑), หน้า ๑๕๓.	บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกัน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (๒๕๓๘), หน้า ๑๕๐.	แรงจูงใจคือ วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล
สมพร สุทัศน์ีย์, (๒๕๔๒), หน้า ๒๙.	การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ
Beach, D.S., (1985), p. 379.	แรงจูงใจคือ การกระทำให้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

## ๒.๕ หลักภาวนา ๔

### ๒.๕.๑ ความหมายเกี่ยวกับภาวนา ๔

ดังปรากฏในพระไตรปิฎกว่าด้วยกายภาวนาและจิตตภาวนา ความว่า<sup>๗๔</sup>

พระผู้มีพระภาคตรัสถามว่า ดูกรอัคริเวสสนะ จิตตภาวนาท่านได้ฟังมาแล้วอย่างไร? สัจจนิกเรณธ์ อันพระผู้มีพระภาคตรัสถามในจิตตภาวนา ไม่อาจทูลบอกได้

ขณะนั้น พระผู้มีพระภาคตรัสกะสัจจนิกเรณธ์ตั้งนี้ว่า ดูกรอัคริเวสสนะ กายภาวนาก่อนนั้นท่านเจริญแล้ว แม้กายภาวนานั้น ไม่ประกอบด้วยธรรมในอริยวินัย ท่านยังไม่รู้จักแม้กายภาวนา

<sup>๗๔</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๒/๗๕๕๒-๗๕๑๔/๓๑๑-๓๑๒.



จักรู้จักจิตตภาวนาแต่ไหน ดูกรอัคริเวสสนะ บุคคลที่มีกายมีได้อบรมแล้ว มีจิตมีได้อบรมแล้ว และที่มีกายอบรมแล้ว มีจิตอบรมแล้ว เป็นได้ด้วยเหตุอย่างไร ท่านจงฟังเหตุที่นั่นเถิดจงทำไว้ในใจให้ดี เราจักกล่าว สัจจนิกครนถ์ทุลรับพระผู้มีพระภาคแล้ว

พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ดูกรอัคริเวสสนะ ก็บุคคลที่มีกายมีได้อบรม มีจิตมีได้อบรม เป็นอย่างไร? ดูกรอัคริเวสสนะ ปุถุชนในโลกนี้ ผู้มีได้สดับ มีสุขเวทนาเกิดขึ้น เขาถูกสุขเวทนากระทบเข้าแล้ว มีความยินดีในสุขเวทนา และถึงความเป็นผู้ยินดีในสุขเวทนาสุขเวทนาของเขานั้นย่อมดับไปเพราะสุขเวทนาดับ ก็มีทุกขเวทนาเกิดขึ้น เขาถูกทุกขเวทนากระทบเข้าแล้ว ก็เศร้าโศก ลำบากใจ รำพัน คร่ำครวญ ตบอ ก ถึงความหลงไหล แม้สุขเวทนานั้นเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว ก็ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่มีได้อบรมกาย แม้ทุกขเวทนาเกิดขึ้นแล้วก็ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่มีได้อบรมจิต ดูกรอัคริเวสสนะ แม้สุขเวทนาเกิดขึ้นแก่ปุถุชนคนใดคนหนึ่ง ก็ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่มีได้อบรมกาย แม้ทุกขเวทนาเกิดขึ้น ก็ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่มีได้อบรมจิตทั้งสองอย่างดังนี้ ดูกรอัคริเวสสนะ บุคคลที่มีกายมีได้อบรมมีจิตมีได้อบรม เป็นอย่างนี้แหละ<sup>๗๕</sup>

ดูกรอัคริเวสสนะ ก็บุคคลที่มีกายอบรมแล้ว มีจิตอบรมแล้วเป็นอย่างไร? ดูกรอัคริเวสสนะ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ ผู้ได้สดับ มีสุขเวทนาเกิดขึ้น เขาถูกสุขเวทนากระทบเข้าแล้ว ไม่มีความยินดีในสุขเวทนา และไม่ถึงความเป็นผู้ยินดีในสุขเวทนา สุขเวทนาของเขานั้นย่อมดับไป เพราะสุขเวทนาดับ ก็มีทุกขเวทนาเกิดขึ้น เขาถูกทุกขเวทนากระทบเข้าแล้วก็ไม่เศร้าโศก ไม่ลำบากใจ ไม่รำพัน คร่ำครวญ ตบอ ก ไม่ถึงความหลงไหล แม้สุขเวทนานั้นเกิดขึ้นแก่อริยสาวกแล้ว ก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมกาย แม้ทุกขเวทนาเกิดขึ้นก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมจิต ดูกรอัคริเวสสนะ แม้สุขเวทนาเกิดขึ้นแก่อริยสาวกผู้ใดผู้หนึ่ง ก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมกาย แม้ทุกขเวทนาเกิดขึ้นก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมจิตทั้งสองอย่างนี้ ดังนี้ ดูกรอัคริเวสสนะ บุคคลที่มีกายอบรมแล้ว มีจิตอบรมแล้วเป็นอย่างนี้แหละ สัจจนิกครนถ์ทุลรัว่า เมื่อเป็นอย่างนี้ ข้าพเจ้าเลื่อมใสต่อพระโคตม เพราะพระโคตมมีกายอบรมแล้ว มีจิตอบรมแล้ว<sup>๗๖</sup>

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)<sup>๗๗</sup> ได้อธิบายว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษรแปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่าอันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้นอันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งความหมายเลยไปว่าการทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขา เพราะฉะนั้นสิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกันบางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียวเป็นการโยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านให้ว่าภาวิตกาโยภาวิตสีโลภาวิตจิตโตภาวิตปัญญาญคือ คำว่าภาวนาเวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็นภาวิตะภาวิตกาโยผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้วภาวิตสีโลผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวิตจิตโตผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้วภาวิตปัญญาญผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้วถ้าเป็นคำนาม๔อันนี้ก็คือ

<sup>๗๕</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๗๖</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๓.

<sup>๗๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวกระทำเป็นกายภาวนา
๒. ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นศีลภาวนา
๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา
๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา

ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปปริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วัตถุประสงค์ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น<sup>๗๘</sup> ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตนที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ<sup>๗๙</sup>

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่อนคลายสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

### ๒.๕.๒ หลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)<sup>๘๐</sup> ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนาคือ การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร, อีกนัยหนึ่งจัดเป็นสอง เหมือนกันคือ

๑.๒.๑ จิตตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญองงาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

<sup>๗๘</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

<sup>๗๙</sup> พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑.

<sup>๘๐</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พรินเตอร์แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เห็นเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตระใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปะการภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปะการสมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ

### ๒.๕.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพุทธองค์ตรัสสอนไว้ว่าภิกษุผู้ไม่ได้เจริญศีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาดี, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปีติ นำชื่นชมแก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือเพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลของพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม<sup>๕๑</sup>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)<sup>๕๒</sup> ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก)วัดจึงเป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น ๔ ขอให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วฑฒนา” คือวิวัฒนาการ หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

๒. ศิลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไป

<sup>๕๑</sup> อด.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

<sup>๕๒</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พริ้นเตอร์แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

อีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ ลีลาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนาทำไมจึงแบ่งลีลาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริง ลีลาข้อที่ ๑ คือศีล นั้นมี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันที คือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่นเรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไปส่วนนี้แหละที่แยกออกไปจัดเป็นกายภาวนา

๒. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่ท่านลีลาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่ง ๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้ลีลาที่มีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่าในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีลความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวนา นิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขาเนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือ แทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต ๔ คือ

๑) ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

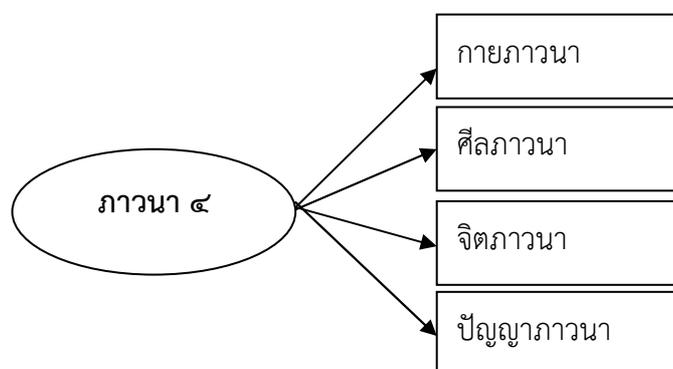
๒) ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแวงภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข

๓) ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีมุทิตามีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความ

เพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอím ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔) ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า“ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวนา ๔ ในการศึกษาได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ องค์ประกอบของภาวนา ๔

#### ๒.๕.๔ ความหมายองค์ประกอบของภาวนา ๔

จากการทบทวนวรรณกรรมมององค์ประกอบของภาวนา ๔ ที่ศึกษามาสามารถสรุปมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ๔ องค์ประกอบด้วยกันคือ

กายภาวนา หมายถึง ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมท่ายกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มตั้งแต่การออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อพร้อมสำหรับการทำงานมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น

ศีลภาวนา หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ ให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าอยู่เป็นประจำ

จิตภาวนา หมายถึง มีจิตในที่ฝึกรวมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความมั่นใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และเอาใจฝึกฝึ่ตรวจสอบผลงาน

ปัญญาภาวนา หมายถึง การรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบรอบ ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี

**ตารางที่ ๒.๕** แสดงสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔

ชื่อนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๐), หน้า ๕๑.	ภาวนา อีกความหมายหนึ่งว่า ฝึกอบรม คำว่า ฝึกอบรม ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้นสิกขากับภาวนา จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน ถ้าเป็นค่านาม ๔ อันนี้ก็คือ ๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา ๒. ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตศีโล ตัวการกระทำเป็นศีลภาวนา ๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา ๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวการกระทำเป็นปัญญาภาวนา
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.	คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น ๒. ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบาน ผ่องใสสงบสุข ๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.	ภาวนาคือ การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ ๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ และวิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร ๒. การเจริญ สมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้นคือ บริกรรมภาวนา อุปจารภาวนา อัปปนาภาวนา

## ๒.๖ บริบทพื้นที่วิจัย

### ๒.๖.๑ ความเป็นมากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นระบบ ซึ่งมีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลัก ในการปฏิบัติภารกิจที่เคยเข้าซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ให้เป็นระบบ เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของภาพในการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ในส่วนของกระทรวงมหาดไทย มีหน่วยงานใหม่ถือกำเนิดขึ้นเพื่อจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีภารกิจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน<sup>๘๓</sup>

บุคลากรจากหน่วยงานเหล่านี้จะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันใจการปฏิบัติงานป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟู ด้วยระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้น จากสาธารณภัยทุกประเภทอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย<sup>๘๔</sup>

สำนักผู้ตรวจราชการกรม  
 สำนักงานเลขานุการกรม  
 กองนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
 กองมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
 กองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย  
 ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย  
 ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ  
 สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย  
 สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ  
 กองบูรณาการความปลอดภัยทางถนน  
 กองการเจ้าหน้าที่  
 กองคลัง  
 กองกฎหมาย  
 กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์  
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

<sup>๘๓</sup> กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ความเป็นมากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.disaster.go.th/th/about-about01/ความเป็นมากรมปภ.> [๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

<sup>๘๔</sup> อ้างแล้ว.

กลุ่มตรวจสอบภายใน  
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม  
 กองโรงงานเครื่องจักรกล

## ๒.๖.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย<sup>๔๕</sup>

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยในระดับสากลเพื่อประเทศไทยปลอดภัยอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบ กลไกการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของประเทศไทยและดำเนินการจัดการสาธารณภัย ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยให้มีมาตรฐานสากล

๒) บูรณาการความร่วมมือองค์กร และเครือข่ายด้านการจัดการสาธารณภัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๓) พัฒนาระบบ ทรัพยากร และเครือข่ายให้มีความพร้อมและเพียงพอในการป้องกัน และลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ศึกษาวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย

๕) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักให้แก่ทุกภาคส่วน

๖) ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๗) ฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ประสบภัยที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยให้กลับสู่สภาพปกติโดยเร็ว และพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๘) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

ค่านิยมหลักขององค์กร

D : Dedication การอุทิศตน เสียสละ และมีจิตให้บริการ

I : Integrity การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมโดยน้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

S : Safety Mind การมีจิตมุ่งเน้นความปลอดภัย

A : Alert & Agility ความตื่นตัวและคล่องตัวในการปฏิบัติงานพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา

S : Social Responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน

<sup>๔๕</sup> อ้างแล้ว.



T : Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นหมู่/คณะ โดยใช้การสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีภายในองค์กร

E : Efficiency การมุ่งเน้นประสิทธิภาพ-ประสิทธิผลของงาน

R : Relationship ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

### ๒.๖.๓ ยุทธศาสตร์<sup>๔๖</sup>

เป้าประสงค์กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑

เพิ่มศักยภาพการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย การช่วยเหลือสงเคราะห์และฟื้นฟูให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานตามหลักสากล

เป้าประสงค์

๑) การลดความเสี่ยงและความสูญเสียจากสาธารณภัย

๒) การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย มีประสิทธิภาพมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๓) การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ประสบสาธารณภัย ด้วยความรวดเร็ว ท่วงถึง และเป็นธรรม

๔) ทรัพยากรในการจัดการสาธารณภัย มีเพียงพอและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑) พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ กลไกการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย

๒) ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ประสบสาธารณภัย ด้วยความรวดเร็วท่วงถึง และเป็นธรรม

๓) พัฒนาการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานตามหลักสากล และพัฒนามาตรฐานให้เทียบเท่าในระดับสากล

๔) ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย

๕) พัฒนาและลงทุนในเทคโนโลยีนวัตกรรม และทรัพยากร ในระบบเตือนภัยระบบสื่อสาร และจัดการสาธารณภัย ให้เพียงพอและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติ

๖) พัฒนาระบบในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

เป้าประสงค์กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒

บูรณาการด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย ระหว่างหน่วยงาน และเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศให้มีความเป็นเอกภาพ

เป้าประสงค์

๑) การบูรณาการความร่วมมือเครือข่ายให้เป็นเอกภาพและมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

<sup>๔๖</sup> อ้างแล้ว.

๒) เครือข่ายระหว่างประเทศมีความร่วมมือในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุข  
 ๓) คลังข้อมูลสาธารณสุขแห่งชาติได้รับการบูรณาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้าน  
 การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑) บูรณาการเครือข่าย สร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินการ  
 ตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขแห่งชาติ และแผนการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุข  
 ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒) เสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายระหว่างประเทศและสร้างบทบาทนำ ในการ  
 จัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุขในเวทีระหว่างประเทศ

๓) พัฒนาเชื่อมโยงคลังข้อมูลสาธารณสุขแห่งชาติ ให้มีความเป็นเอกภาพ หน่วยงาน  
 ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

๕) พัฒนาระบบการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงจากสาธารณสุขที่เชื่อมโยงกับ  
 หน่วยงานเครือข่าย

#### เป้าประสงค์กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓

สร้างความเข้มแข็งแก่ประชาชน เอกชน ชุมชน ท้องถิ่น อาสาสมัครและเครือข่าย ให้มี  
 ความรู้ ตระหนัก มีวัฒนธรรมความปลอดภัย และมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุข  
 ตามแนวประชารัฐ

#### เป้าประสงค์

๑) ประชาชน เอกชน ชุมชน ท้องถิ่น อาสาสมัครและเครือข่าย มีความรู้ ตระหนัก  
 มีวัฒนธรรมความปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข

๒) ประชาชน เอกชน ชุมชน ท้องถิ่น อาสาสมัครและเครือข่าย มีภูมิคุ้มกันและมี  
 ความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุขเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง

#### กลยุทธ์

๑) เสริมสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งของชุมชน ท้องถิ่น อาสาสมัครและเครือข่าย  
 ให้มีภูมิคุ้มกัน และความพร้อมในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุขเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง

๒) เผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุข สร้างการ  
 เรียนรู้ ตระหนัก จิตสำนึกมีส่วนร่วมและเตรียมรับมือกับสาธารณสุขที่อาจจะเกิดขึ้น

๓) จัดตั้งสถาบันป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขระดับประเทศและจัดให้มีการ  
 ฝึกอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ และให้มีการจัดการ  
 ฝึกอบรมร่วมกับต่างประเทศ

#### เป้าประสงค์กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔

พัฒนาองค์กรและบุคลากรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและสามารถรองรับ  
 ความเปลี่ยนแปลงได้

#### เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพ

๒) ชีตความสามารถขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD, HRM)

๒) เสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการดำเนินงาน

#### ๒.๑.๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล<sup>๘๗</sup>

แผนงาน / โครงการที่ ๑ : การจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการที่ ๒ : แผนบริหารกำลังคน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ : ร้อยละของแผนงาน/โครงการในแผนบริหารกำลังคนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

แผนบริหารกำลังคน : กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๙ แผนงาน/โครงการ ได้แก่

๑) มาตรการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง ได้แก่

การขอรับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ

การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดเป็นระดับอำนาจการสูง รอบที่ ๒

การขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) กองการเจ้าหน้าที่

๒) มาตรการด้านการสรรหาและบรรจุบุคลากร ได้แก่

กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

๓) มาตรการด้านการรักษากำลังคน ได้แก่

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๔) มาตรการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ

การส่งบุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงาน/อบรมในต่างประเทศ

การเผยแพร่ความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ด้านคดีปกครอง ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกรณีตัวอย่างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

<sup>๘๗</sup> กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan): กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑), หน้า ๘-๔๑.

แผนงาน/โครงการที่ ๓ : แผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของบุคลากรและการสูญเสีย กำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของบุคลากรและการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการที่ ๔ : ระบบการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูล ระบบการสืบเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อรองรับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เงื่อนไข: กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการระบบสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หมายถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

แผนงาน/โครงการที่ ๕ : การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๕ : ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนงาน/โครงการที่ ๖ : การพัฒนาชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤตเพื่อเพิ่มศักยภาพเฉพาะด้าน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๖ : ร้อยละของบุคคลกรที่ผ่านการอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพทีมสนับสนุนการจัดการเหตุการณ์ (Incident Management Assistant Team: IMAT) มีความรู้เพิ่มขึ้น

เงื่อนไข/หมายเหตุ-บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพทีมสนับสนุนการจัดการเหตุการณ์ Incident Management Assistant Team: IMAT) มีความทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม (Post Test) เพิ่มขึ้น

แผนงาน/โครงการที่ ๗ : การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสาธารณภัยแต่ละประเภท

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๗ : จำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสาธารณภัยแต่ละประเภท

เงื่อนไข/หมายเหตุ

พิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณภัย ประกอบด้วย ๔ โครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (ERT): ภูภัยทางน้ำ

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (ERT): การขับเคลื่อนจักรกลหนักในงาน ปก.

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (ERT): การขับเรือภูภัยเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำ/ทางทะเล

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (ERT): พนักงานดับไฟป่าระดับพื้นฐาน

เก็บข้อมูลจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานฝึกอบรม/สัมมนาของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยมีเป้าหมายในการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขแต่ละประเภทมีจำนวนทั้งสิ้น ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน

แผนงาน/โครงการที่ ๘ : การแสดงเจตจำนงสุจริตปฏิบัติตามนโยบายอย่างมีคุณธรรม และความโปร่งใส

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘ : ร้อยละของหัวหน้าหน่วยงานและข้าราชการระดับผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่มีการลงนามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรม ปก. ๒๕๖๑

แผนงาน/โครงการที่ ๙ : การให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙ : จำนวนเรื่องที่มีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ด้านคดีปกครอง ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกรณีตัวอย่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนงาน/โครงการที่ ๑๐ : การพัฒนาบุคลากรสร้างจิตสำนึก

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐ : จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม

เงื่อนไข/หมายเหตุ: โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เช่น

โครงการพัฒนาบุคลากรสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

โครงการศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริตามรอยเบื้องพระยุคลบาทและหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

โครงการ “คนดี ศรี ปก.” ประจำปี ๒๕๖๑

โครงการ/กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม ในวันสำคัญทางศาสนา และวันธรรมสวนะ

กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ จรรยาข้าราชการ ฯลฯ ผ่าน สิ่งพิมพ์ และทางเว็บไซต์ ปก.

แผนงาน/โครงการที่ ๑๑ : กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๑ : ระดับความสำเร็จของกิจกรรมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและโปร่งใส

เงื่อนไข/หมายเหตุ : ดำเนินการสรรหา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมบัญชีกลาง และกรมที่ดิน มาดำเนินการคัดเลือกในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

แผนงาน/โครงการที่ ๑๒ : การปรับปรุงฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ DPIS

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๒ : ร้อยละความสำเร็จของการนำเข้าข้อมูลบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในระบบ DPIS

เงื่อนไข/หมายเหตุ : การนำเข้า ข้อมูลบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในระบบ DPIS หมายถึง การนำเข้าข้อมูลตาม ก.พ. ของข้าราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๓๕๐ ราย

แผนงาน/โครงการที่ ๑๓ : การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๓ : ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนงาน/โครงการที่ ๑๔ : สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ปภ. ด้านการพัฒนาบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๔ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการฝึกอบรม

เงื่อนไข/หมายเหตุ:

พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม เฉพาะโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหาร: หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.)

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับดำรงตำแหน่งผู้บริหาร: หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (จบ.ปภ.)

โครงการเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย: หลักสูตรการใช้การซ้อมแซมและบำรุงรักษารถยนต์กู้ภัยอเนกประสงค์ขนาดใหญ่

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย: หลักสูตรการบริหารจัดการสาธารณภัยในภาวะฉุกเฉิน ระดับจังหวัด

โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะการกู้ภัย: โครงการพัฒนาประสิทธิภาพชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (ERT)

เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานฝึกอบรมสัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ โดยประเด็นการสำรวจ ประกอบด้วย

ด้านวิชาการ

ด้านอาคารสถานที่

ด้านการบริหารจัดการโครงการ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๕ : การประเมินผลรายบุคคล การจัดลำดับผลงานที่นำไปใช้ปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๕ : ระดับความสำเร็จของการประเมินผลรายบุคคล การจัดลำดับผลงานที่นำไปใช้ปฏิบัติจริง

คำอธิบาย :

๑. ประกาศกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพ ผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดต้องไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด แต่ไม่เกิน ๗ ตัวชี้วัด (อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด)

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตาม ก.พ. กำหนด

๒. คำสั่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่๒๑๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ประกาศกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

- นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๑ ไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตราร้อยละที่ได้ประกาศไว้ตามข้อ ๓ บุคลากร

หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ราชการบริหารส่วนกลาง)

เงื่อนไข/หมายเหตุ : ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่นำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอยู่ภายใต้กรอบวงเงินที่กรมจัดสรรให้

แหล่งข้อมูล/วิธีเก็บข้อมูล :

การเก็บรวบรวมแบบประเมิน ปม. ๑ และ ปม. ๒ ของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/หน่วยงาน แบบฟอร์มพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๖ : การดำเนินงานจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ระดับกรมถ่ายทอดระดับ สำนัก/กอง/ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑-๑๘

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๖ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อถ่ายทอดยุทธศาสตร์และกำหนดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากระดับกรมสู่ระดับสำนัก/กอง/ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑ - ๑๘ และหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนงาน/โครงการที่ ๑๗ : การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานระดับบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๗ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงเป็นหมายงานระดับบุคคล

คำอธิบาย: การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยลงสู่ระดับสำนัก/กอง/ศูนย์ และระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและส่วนราชการ

โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ตามประกาศ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ซึ่ง กำหนดให้ข้าราชการในสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องมีการจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจนำภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีและรองอธิการบดีที่รับผิดชอบพื้นที่หรือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี มาถ่ายทอดสู่สำนัก/กอง/ศูนย์ และระดับบุคคล โดยให้ดำเนินการตามแบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (แบบ ปม. หรือ ปม. ๒) ในแต่ละรอบการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐

กันยายน

การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงเป้าหมายงานระดับบุคคลในแต่ละรอบ เน้นเครื่องมือที่สำคัญ ของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้คะแนนประเมิน ที่เป็นธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ราชการบริหารส่วนกลาง)

เงื่อนไข/หมายเหตุ:

การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ และหน่วยงาน ภายใน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการตามกรอบระยะเวลา หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ตามประกาศกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

สูตรการคำนวณ

แหล่งข้อมูล/วิธีเก็บข้อมูล: ๑. การเก็บรวมแบบประเมิน ปม. และ ปม. ของแต่ละสำนัก/ ศูนย์/กอง/หน่วยงาน

๒. สรุปรายงานผลการประเมินการกชปฏิบัติราชการของข้าราชการ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๘ : การพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร



ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๘ : ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๘ : การบริหารการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM)

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๘ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร

เงื่อนไข/หมายเหตุ : เป็นแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดำเนินงานตามเกณฑ์

คุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ในองค์กร

แผนงาน/โครงการที่ ๒๐ : คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๐ : จำนวนเรื่องที่มีการจัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล

เงื่อนไข/หมายเหตุ : คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบริหาร ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ มีหัวข้อเรื่องดังนี้ การขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผ่านระบบ E-pension, การรับโอนข้าราชการ, กระบวนการดำเนินการพิจารณาบุคคล เพื่อขอรับทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ, การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการที่ ๒๑ : การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๑ : ร้อยละของระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(ในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ป.ป.ท.)

แผนงาน/โครงการที่ ๒๒ : การจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างโปร่งใส

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๒ : ระดับความสำเร็จของการจัดการ เรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการให้บริการของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนงาน/โครงการที่ ๒๓ : แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของกรม

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๓ : ร้อยละของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติราชการ ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

เงื่อนไข/หมายเหตุ : แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในโครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง

โครงการถวายสัตย์ปฏิญาณ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

โครงการคัดเลือก “คนดีศรี ปภ.” ประจำปี

โครงการ/กิจกรรม การเข้าวัดฟังธรรม และร่วมกิจกรรมทางศาสนาของเจ้าหน้าที่ ปภ.

กิจกรรมประชาสัมพันธ์ รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ ปภ. รักษาศีล ๕

กิจกรรมศึกษาดูงาน โครงการพระราชดำริ ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการอบรม/สัมมนาการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาข้าราชการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย ประมวลจริยธรรม

โครงการเพิ่มศักยภาพและการมีส่วนร่วมของเครือข่ายอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หรือภาคประชาชนในการสอดส่องเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด

โครงการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ วินัยข้าราชการ ประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

โครงการจัดทำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัด และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เผยแพร่ไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ ปภ. และในเว็บไซต์ เพื่อให้ประชาชนสามารถสืบค้นและตรวจสอบได้ ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โครงการตรวจนิเทศงานประจำปี เพื่อติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด และให้คำปรึกษา หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ปี.ป.ท. (ITA)ประจำปี ๒๕๖๑

โครงการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปี การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เช่นหลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหาร หรือหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากประชาชน การรับเรื่องร้องเรียนและติดตาม การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานในสังกัด

แผนงาน/โครงการที่ ๒๔ : แผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๔ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผนงาน/โครงการที่ ๒๕ : การจัดหาสวัสดิการให้กับบุคลากรของกรม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๕ : จำนวนสวัสดิการที่มีการจัดหาให้กับบุคลากร ปภ.

เงื่อนไข/หมายเหตุ : การจัดสวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีพให้กับบุคลากรของกรม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น การจัดทำข้อตกลงกับสถาบันการเงินในการให้สินเชื่อแก่บุคลากร, โครงการที่พักสำหรับบุคลากร ปภ., การตรวจสุขภาพประจำปี, การมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตร-ธิดา ของบุคลากร ปภ. ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น

แผนงาน/โครงการที่ ๒๖ : การปรับปรุงแผนผูกพันและสวัสดิภาพในการทำงานของ  
บุคลากรของกรม

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๖ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนผูกพันสวัสดิภาพในการ  
ทำงานของบุคลากร

แผนงาน/โครงการที่ ๒๗ : การประกาศเกียรติคุณข้าราชการดีเด่น

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๗ : ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

แผนงาน/โครงการที่ ๒๘ : โครงการคนดี ศรี ปภ.

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๘ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ “คนดี ศรี ปภ.”

หน่วยวัด : ระดับ

แผนงาน/โครงการที่ ๒๙ : การประชุมชี้แจงการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒๙ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการประชุมชี้แจงการบริหารงาน

บุคคล



พระราชบัญญัติดังกล่าวมีขอบเขตการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ครอบคลุมเรื่องอุบัติเหตุด้วย โดยยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒

คำนิยาม (มาตรา ๔)

“สาธารณภัย” หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุหรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชนหรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้ความหมายรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย

“ภัยทางอากาศ” หมายความว่า ภัยอันเกิดจากการโจมตีทางอากาศ

“การก่อวินาศกรรม” หมายความว่า การกระทำใด ๆ อันเป็นการมุ่งทำลายทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ หรือสิ่งอันเป็นสาธารณูปโภค หรือการรบกวน ขัดขวางห่วงใยระบบการปฏิบัติงานใดๆ ตลอดจนการประทุษร้ายต่อบุคคลอันเป็นการก่อให้เกิดความปั่นป่วนทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่” หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งแต่ไม่ได้หมายความรวมถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (กปภ.ช.)

องค์กรประกอบ (มาตรา ๖) ประกอบด้วย กรรมการทั้งหมด ๒๓ คน ดังนี้

๑) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน กรรมการ

๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง

๓) อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔) ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่(มาตรา ๗)

๑) กำหนดนโยบายในการจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ

๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี

๓) บูรณาการพัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระหว่างหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

๔) ให้คำแนะนำ ปรีกษา และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕) วางระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทน ค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๑)

ให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) จัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเสนอ (กปภ.ช.) เพื่อขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี

๒) จัดให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อหามาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๓) ปฏิบัติการ ประสานการปฏิบัติ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงให้การสงเคราะห์เบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย ผู้ได้รับภัยอันตราย หรือผู้ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

๔) แนะนำ ให้คำปรึกษา และอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน

๕) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในระดับพื้นที่ที่จะจัดให้มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตในบางจังหวัดตามความจำเป็นเพื่อปฏิบัติงานในจังหวัดนั้น และจังหวัดใกล้เคียง และจัดให้มีสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เพื่อกำกับดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัด หรือตามที่ผู้อำนวยการจังหวัดมอบหมายก็ได้ (มาตรา ๑๑) โดยให้ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตเดิมเป็นศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตตาม พ.ร.บ.นี้ (มาตรา ๕๗)

แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนดให้มีการจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน ๓ ระดับ ดังนี้

๑) แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดทำร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และหน่วยงานภาคเอกชน โดยต้องมีสาระสำคัญตามที่กำหนด ดังนี้

๑.๑) แนวทาง มาตรการ งบประมาณในการดำเนินงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และแนวทาง วิธีการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ

๑.๒) แนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และจัดระบบการปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการฝึกบุคลากร และประชาชน

๑.๓) แนวทางในการซ่อมแซม บูรณะ และฟื้นฟูพื้นที่ประสบสาธารณภัย

ทั้งนี้ ให้นำแผนฯ ดังกล่าวเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ และขออนุมัติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องยึดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ (มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒)

๒) แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด จัดทำโดยคณะกรรมการที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนามประกาศใช้ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวต้องสอดคล้องกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติและมีสาระสำคัญ ดังนี้ (มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗)

๒.๑) การจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจเมื่อเกิดสาธารณภัย โครงสร้าง และผู้มีอำนาจสั่งการด้านต่าง ๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒) แผนและขั้นตอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และยานพาหนะ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓) แผนและขั้นตอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดให้มีเครื่องหมาย สัญญาณหรือสิ่งอื่นใดในการแจ้งให้ประชาชนได้ทราบถึงการเกิดหรือจะเกิดสาธารณภัย

๒.๔) แผนปฏิบัติการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕) แผนการประสานงานกับองค์การสาธารณสุข

๓) แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร จัดทำโดยคณะกรรมการ ซึ่งมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ลงนามประกาศใช้ ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวต้องสอดคล้องกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ และมีสาระสำคัญ ดังนี้ (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๔)

๓.๑) การจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจเมื่อเกิดสาธารณภัย โครงสร้างและผู้มีอำนาจสั่งการด้านต่าง ๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒) แผนและขั้นตอนในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และยานพาหนะ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๓) แผนและขั้นตอนในการจัดให้มีเครื่องหมาย สัญญาณ หรือสิ่งอื่นใดในการแจ้งให้ประชาชนได้ทราบถึงการเกิดหรือจะเกิดสาธารณภัย

๓.๔) แผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

๓.๕) แผนการประสานกับองค์การสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่จัดทำแผนตามพระราชบัญญัตินี้จัดทำแผนให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยระหว่างที่ยังจัดทำแผนไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามแผนที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (มาตรา ๕๖)

การบัญชาการ

กำหนดให้การบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นอำนาจหน้าที่ของบุคคล ดังนี้

๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย กรณีเกิดสาธารณภัยร้ายแรงอย่างยิ่ง (มาตรา ๓๑)

๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ มีอำนาจควบคุมและกำกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั่วราชอาณาจักรให้เป็นไปตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ และมีอำนาจบังคับบัญชาและสั่งการ

ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เจ้าพนักงาน และอาสาสมัครได้ทั่วราชอาณาจักร (มาตรา ๑๓)

๓) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นรองผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้บัญชาการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บัญชาการมอบหมาย โดยให้มีอำนาจบังคับบัญชาและสั่งการรองจากผู้บัญชาการ (มาตรา ๑๓)

การปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ เจ้าพนักงาน และอาสาสมัครในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑) อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการกลาง มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั่วราชอาณาจักร (มาตรา ๑๔)

๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการจังหวัด รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตจังหวัด (มาตรา ๑๕)

๓) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรองผู้อำนวยการจังหวัด มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการจังหวัดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๘)

๔) นายอำเภอ เป็นผู้อำนวยการอำเภอ รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตอำเภอ (มาตรา ๔ และมาตรา ๑๙)

๕) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่ (นายกองค้การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา และหัวหน้าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่อื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง) เป็นผู้อำนวยการท้องถิ่น มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตท้องถิ่น และมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการจังหวัดและผู้อำนวยการอำเภอตามที่ได้รับมอบหมาย (มาตรา ๔ และมาตรา ๒๐)

๖) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร (มาตรา ๓๒)

๗) ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นรองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยสามารถมอบหมายรองปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติได้ (มาตรา ๓๕)

๘) ผู้อำนวยการเขตในแต่ละเขตของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตรับผิดชอบและมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย (มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗)

๙) เจ้าพนักงาน ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าพนักงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตรับผิดชอบ โดยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย (มาตรา ๓๙)

๑๐) อาสาสมัคร ให้ผู้อำนวยการในระดับต่างๆ จัดให้มีอาสาสมัครในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และตามที่กำหนดในระเบียบของกระทรวงมหาดไทย (มาตรา ๔๑)



๑๑) องค์การสาธารณสุขหรือบุคคลที่ช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานในระหว่างเกิดสาธารณภัย สามารถช่วยเหลือหรือบรรเทาสาธารณภัยได้ตามที่ผู้อำนวยการหรือเจ้าพนักงานมอบหมาย (มาตรา ๔๒)

#### การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) เมื่อเกิดหรือคาดว่าจะเกิดสาธารณภัยในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่ใดให้เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการท้องถิ่นแห่งพื้นที่นั้น โดยผู้อำนวยการอำเภอ และผู้อำนวยการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการท้องถิ่นในเขตอำเภอ และจังหวัด แล้วแต่กรณี (มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒)

๒) กรณีพื้นที่ที่เกิดหรือจะเกิดสาธารณภัยอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการท้องถิ่นหลายคน ผู้อำนวยการท้องถิ่นคนหนึ่งคนใดจะใช้อำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๒๑ ไปพลางก่อนก็ได้ แล้วให้แจ้งผู้อำนวยการท้องถิ่นอื่นทราบโดยเร็ว และกรณีผู้อำนวยการท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐที่อยู่นอกเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่ของตน ให้แจ้งผู้อำนวยการอำเภอ หรือผู้อำนวยการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อสั่งการต่อไป (มาตรา ๒๒)

๓) ผู้อำนวยการในเขตพื้นที่ที่ติดต่อกันหรือใกล้เคียงกัน มีหน้าที่สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ผู้อำนวยการ ซึ่งรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น (มาตรา ๒๓)

๔) เมื่อเกิดสาธารณภัย เจ้าพนักงานที่ประสบเหตุมีหน้าที่ต้องเข้าดำเนินการเบื้องต้นเพื่อระงับภัยนั้น แล้วรีบรายงานให้ผู้อำนวยการท้องถิ่นสั่งการต่อไป และในกรณีจำเป็น เจ้าพนักงานมีอำนาจดำเนินการใดเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองชีวิตหรือป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่บุคคล (มาตรา ๒๔)

๕) กรณีเจ้าพนักงานจำเป็นต้องเข้าไปในอาคารหรือสถานที่ที่อยู่ใกล้เคียงกับบริเวณที่เกิดสาธารณภัย เพื่อทำการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารหรือสถานที่แล้ว เว้นแต่ไม่มีเจ้าของ หรือผู้ครอบครองอยู่ในเวลานั้น หรือเมื่อมีผู้อำนวยการอยู่ด้วย หากทรัพย์สินนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสาธารณภัยได้ง่าย ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจหน้าที่สั่งการให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร ขนย้ายทรัพย์สินนั้นออกจากอาคารหรือสถานที่ดังกล่าว หากเจ้าของหรือผู้ครอบครองไม่ปฏิบัติตาม เจ้าพนักงานมีอำนาจขนย้ายทรัพย์สินนั้นได้ตามความจำเป็นแก่การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเจ้าพนักงานไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายอันเกิดจากการกระทำดังกล่าว (มาตรา ๒๖)

๖) ให้ผู้อำนวยการในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำรวจความเสียหายจากสาธารณภัย และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ประสบภัยและทรัพย์สินที่เสียหายไว้เป็นหลักฐานพร้อมทั้งออกหนังสือรับรองให้ผู้ประสบภัยไว้เป็นหลักฐานในการรับการสงเคราะห์และฟื้นฟู (มาตรา ๓๐)

๗) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในพื้นที่กับหน่วยทหารในการบริหารจัดการสาธารณภัย กำหนดให้หน่วยทหารเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผนกรณีเกิดสาธารณภัยขึ้น หากต้องมีหน่วยทหารเข้าร่วมดำเนินการ กำหนดให้จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้อำนวยการจังหวัด หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้อำนวยการ

กรุงเทพมหานครกับผู้บัญชาการทหารในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นกรณีการสั่งการของ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย (มาตรา ๔๖)

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ในกรณีมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐใดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ผู้อำนวยการ กรุงเทพมหานคร แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐโดยให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับแจ้ง โดยเร็ว (มาตรา ๓๘)

สรุปสาระสำคัญของแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นการนำการบริหารจัดการสาธารณภัยเชิงรุกและอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย (Disaster Risk Management: DRM) มาเป็นแนวคิดหลัก เพื่อนำไปสู่การจัดการสาธารณภัยอย่างยั่งยืน โดยสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของเซนไดเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำไปสู่การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยตามหลักสากล คือ รู้รับ-ปรับตัว-ฟื้นเร็วทั่ว-อย่างยั่งยืน : (Resilience) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยเป็นการป้องกันและลดผลกระทบ โดยใช้โครงสร้างและไม่ใช่โครงสร้าง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และงบประมาณไว้ด้วยกัน ซึ่งได้ผนวกหลักการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยให้เป็นนโยบายของรัฐ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกัน การลดผลกระทบ และการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัยให้มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน การจัดการในภาวะฉุกเฉินให้เป็นระบบ มีเอกภาพ และได้มาตรฐาน โดยการจัดระบบการจัดการทรัพยากรเพื่อเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมทั้งสามารถช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้การกำกับควบคุมพื้นที่ (Area Command) และการบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command) เป็นเครื่องมือในการสั่งการควบคุมและประสานความร่วมมือของแต่ละหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการดำเนินงานภายหลังจากที่ภาวะฉุกเฉินบรรเทาหรือได้ผ่านพ้นไปแล้ว เพื่อปรับสภาพระบบสาธารณูปโภค การดำรงชีวิต และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนที่ประสบสาธารณภัยให้กลับสู่สภาวะปกติหรือพัฒนาให้ดีกว่าและปลอดภัยกว่าเดิม (Build Back Better and Safer) โดยใช้การประเมินความต้องการหลังเกิดสาธารณภัย (Post –Disaster Need Assessment : PDNA) เป็นเครื่องมือในการประเมินความเสียหายของสินทรัพย์ทางกายภาพและสาธารณูปโภคที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย โดยให้เห็นความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยในด้านการประสานความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านมนุษยธรรม และการ

ยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านมนุษยธรรมโดยการประสานความร่วมมือด้านมนุษยธรรม ณ จุดเดียว (Single Window) เพื่อให้การ “รับ” และ “ให้” ความช่วยเหลือมีเอกภาพและได้มาตรฐานสากล

## ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารจัดการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยโดยแยกผลงานวิจัยออกเป็น ๒ ประเภทคืองานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศดังนี้

### ๒.๗.๑ งานวิจัยในประเทศ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศิริพร ลือวิภาสกุล<sup>๙๐</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ๑. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ ประกอบด้วยสององค์ประกอบได้แก่ ๑) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๒) การบูรณาการด้านสังคม ๓) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๔) ประชาธิปไตยในองค์กร ๕) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ๖) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ๗) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ ๘) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนคือ Chi-square = 1991.437, df = 908, Chi-square/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ เชิงยืนยันลำดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพ็ญนิ ภูมิธรรานนท์<sup>๙๑</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ของการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์กร (Corporate Social Responsibility) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน

<sup>๙๐</sup> ศิริพร ลือวิภาสกุล, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า (๑).

<sup>๙๑</sup> เพ็ญนิ ภูมิธรรานนท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย”, **วารสารสหวิทยาการ**, ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๗๖ (พฤษภาคม – สิงหาคม, ๒๕๕๔): ๑๘๗-๒๐๔.

นั่นคือประเด็นการสานเสวนาทางสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญรองลงมาคือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี<sup>๙๒</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ๑-๒ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ ๓๖-๔๖ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษา ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษา ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุดกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุดจำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุดจำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่ากลุ่มน้อยกว่า ๑ ปี กลุ่ม ๑-๓ ปี และกลุ่มมากกว่า ๖ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่ม ๔-๖ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

เจษฎา วิทยาสมบุรณ์<sup>๙๓</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

<sup>๙๒</sup> ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” รายงานการวิจัย, (ทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗), หน้า (๑).

<sup>๙๓</sup> เจษฎา วิทยาสมบุรณ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **หลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖), หน้า (๑).

กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๘๖ คน ผลการวิจัยสรุป คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอายุราชการความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .๐๕

กมล กฤษวงศ์<sup>๙๔</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า ๓๕,๐๐๐ บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดย เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อดิเทพ มโนการ<sup>๙๕</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ๔) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน

<sup>๙๔</sup> กมล กฤษวงศ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร”, วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๑๗-๑๘.

<sup>๙๕</sup> อดิเทพ มโนการ, “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร”, วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖): ๔๑.

กรมการทหารสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง ๒ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก ๒ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล<sup>๑๖</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ๒) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ๓) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ๑) ครูปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ๒) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสที่ได้รับ ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขุมและปลอดภัย และความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ ๖๘.๐๐ ยกเว้นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแต่อย่างใด

สมเกียรติยศ วรเดช<sup>๑๗</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์ จังหวัดพัทลุงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลกษัตริย์ จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ ( $B=5.958$ ,  $p<0.001$ ) และความพึงพอใจในการทำงาน ( $B=0.602$ ,  $p<0.001$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ ๔๒.๓ ( $R=0.651$ ,  $R^2=0.423$ ) จากการศึกษาครั้งนี้

<sup>๑๖</sup> เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” *หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๘), หน้า (๑).

<sup>๑๗</sup> สมเกียรติยศ วรเดช, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์ จังหวัดพัทลุง”, *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๒๖๒-๒๗๒.

คณะกรรมการโรงพยาบาลควรจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทน ขวัญ และกำลังใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่และสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานต่อไป

ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง<sup>๘๘</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ ๗๐.๐ การรับรู้บรรยากาศองค์การและค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ ๗๗.๓ และร้อยละ ๖๙.๒ ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การและค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมได้มี ๕ ปัจจัย ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงานวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ ๒๘.๔ ( $R^2 \text{ adj.} = 0.284$ ) ดังนั้นโรงพยาบาลนครปฐมจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตบริการที่ดี อบรมนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์อยู่เสมอ จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในองค์การต่อไป

ปิยะพร วงษ์อุดม<sup>๘๙</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) วิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน และ ๒) พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ ๒) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ได้ค่าจากค่า Chi-square = 347.58 df = 196 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 Root Mean

<sup>๘๘</sup> ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม”, วารสารวิชาการสาธารณสุข, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๗๖๙-๗๗๘.

<sup>๘๙</sup> ปิยะพร วงษ์อุดม, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสาร วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๙): ๖๑-๖๒.

Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.044 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93 ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครเหนือตอนบนได้ร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ตัวแปรที่ถูกถอดออกจากโมเดลสมมติฐาน คือ ปัจจัยคุณลักษณะ

ฐิติกาญจน์ คงช้อย<sup>๑๐๐</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ๒) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน ๒) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการเลือกเนื้อหา ตามลำดับ ๓) ปัจจัยการสูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลทางบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้พยากรณ์ในรูปแบบของสมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ  $Y = C + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2)$  สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2)$

ฐานิดา ทิพวาที, สุทธิพร มูลศาสตร์ และวันเพ็ญ แก้วปาน<sup>๑๐๑</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) สมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ๒) ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านงานกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ ๓) ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านงานต่อสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ๑) สมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมดุลชีวิตการทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจ และสมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับ

<sup>๑๐๐</sup> ฐิติกาญจน์ คงช้อย, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐): ๓๕๑-๓๖๔.

<sup>๑๐๑</sup> ฐานิดา ทิพวาที, สุทธิพร มูลศาสตร์ และวันเพ็ญ แก้วปาน, “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” *วารสารพยาบาลทหารบก*, ปีที่ ๑๘ ฉบับพิเศษ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐): ๑๙๘.



มาก ส่วนสมมูลชีวิตการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ๒) อายุ ลักษณะงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม ตำแหน่งงาน (ผู้บริหารการพยาบาล) วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการปรับตัว แบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมมูลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .470, .438, .367, .280, .265, .255, .164,$  และ  $.160$  ตามลำดับ) ส่วนสุขภาพและจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมมูลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = -.454$  และ  $-.408$  ตามลำดับ) ๓) อายุ สุขภาพ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากครอบครัว และจำนวนชั่วโมงการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายสมมูลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ  $๕๑.๘$  ( $R^2 = .518$ ) ดังนั้น ปัจจัยทำนายเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมมูลชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในครั้งนี้นำมาประกอบการสนับสนุนจากสังคม บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม

**ตารางที่ ๒.๖** งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศิริพร ลือวิภาสกุล (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๕๓)	รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ เชียงใหม่ลำดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
เพ็ญนิ ภูมิธรานนท์ (วารสารสุทธิปริทัศน์, ๒๕๕๔)	ความสัมพันธ์ของการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การ (Corporate Social Responsibility) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ศิริพร ลือวิภาสกุล (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๕๓)	รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ เชียงใหม่ลำดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
เพ็ญนิ ภูมิธรานนท์ (วารสารสุทธิปริทัศน์, ๒๕๕๔)	ความสัมพันธ์ของการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การ (Corporate Social Responsibility) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (ทุนอุดหนุน การวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗)	กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราช พฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด
เจษฎา วิทยาสมบูรณ์ (มหาวิทยาลัย สยาม, ๒๕๕๖)	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอายุราชการความมั่นคงใน การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .๐๕
กมล กฤษวงค์ (วารสารการวิจัยทาง ธุรกิจและการบริหาร, ๒๕๕๖)	ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมใน องค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
อดิเทพ มโนการ (วารสารการวิจัยทาง ธุรกิจและการบริหาร, ๒๕๕๖)	องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑ ด้านที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น ประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัวแปรอิสระของ ปัจจัยภายในทั้ง ๒ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ปัจจัยภายนอกมี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของ ปัจจัยภายนอก ๒ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ
เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล (หลักสูตรศึกษา ศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ ชวลิตกุล, ๒๕๕๘)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ ๖๘.๐๐

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมเกียรติยศ วรเดช (วารสารวิชาการสาธารณสุข, ๒๕๕๘)	รายได้ (B=5.958, p<0.001) และความพึงพอใจในการทำงาน (B=0.602, p<0.001) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ ๔๒.๓ (R=0.651, R <sup>2</sup> =0.423)
ประภารัตน์ พรหมเอียง (วารสารวิชาการสาธารณสุข, ๒๕๕๘)	การรับรู้บรรยากาศองค์การและค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)
ปิยะพร วงษ์อุดม (วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, ๒๕๕๙)	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนเรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ฐิติกาญจน์ คงชัย (Veridian E-Journal, Silpakorn University, ๒๕๖๐)	ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลทางบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
ฐานิดา ทิพวาที, สุทธิพร มูลศาสตร์ และวันเพ็ญ แก้วปาน (วารสารพยาบาลทหารบก, ๒๕๖๐)	อายุ ลักษณะงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม ตำแหน่งงาน (ผู้บริหารการพยาบาล) วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการปรับตัว แบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวนา ๔

วันชัย สุขตาม<sup>๑๐๒</sup> ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สปัปฐิสธรรม ๗ จริต

<sup>๑๐๒</sup> วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕), หน้า (๑).

๖ รวมทั้งการพิจารณาจากผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่าง ๆ จากการคิดเรื่อง บัว ๔ เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับ หลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่าง หลีกเหลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคน ให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชชาจรณสัมปโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตาม หลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพ ภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนา ศิล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

พระมหาธฤติ วิโรจโน<sup>๑๐๓</sup> ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทัวไปเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ๔ ประการ (VETS) คือ ๑) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ๒) การศึกษา (Education) ๓) การอบรม (Training) และ ๔) การดูงาน (Study Tour) ส่วนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สิกขา ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ภาวนา ๔ อิทธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ ส่วนรูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการตาม แนวทัวไปและตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะให้มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ควรมีการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามแนวทัวไปและพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) ด้านการปกครอง ควรบูรณาการการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมคือ พรหมวิหาร ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ เหมาะสมกับการปกครองมากที่สุด ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมคือ สิกขา ๓ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมคือ สังคหวัตถุ ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ๔) ด้านการเผยแผ่ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมคือ ภาวนา ๔ ที่ถือว่าเป็น หลักธรรมสำหรับการพัฒนา ฝึกอบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ๕) ด้านการสาธารณูปการ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ อิทธิบาท ๔ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ ๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ควรบูรณา การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทัวไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรมคือ สัปปุริสธรรม ๗ ที่ถือว่าเป็น หลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี และด้วยการประยุกต์หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<sup>๑๐๓</sup>พระมหาธฤติ วิโรจโน, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการ คณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า (๑).

ทั่วไป (VETS) และหลักธรรม แต่ละหัวข้อสามารถยังการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ<sup>๑๐๔</sup> ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่” ได้ข้อสรุปว่าพระนิสิตต้องการพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภavana ๔ คือ ๑) กิจกรรมกายภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์สังวรทางตาหูจมูกลิ้นกายในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอิริยาบถใหญ่คือยืนเดินนั่งนอนและอิริยาบถย่อยเช่นการบริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสัมพันธ์กับการเคลื่อนไหวทางกาย ๒) กิจกรรมศีลภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฎระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ตลอดถึงการสร้างความตระหนักรู้ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติการรักษาศีล และพระวินัย ๓) กิจกรรมจิตภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกชุ่มชื้นและสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติโดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ ๔) กิจกรรมปัญญาภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ<sup>๑๐๕</sup> วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการวางแผนงานที่ปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายด้วยกัน การให้ศึกษาต่อสำรวจความต้องการก่อนแล้วจัดพัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ส่งบุคลากรไปอบรม ฝึกร่างกายให้เข้มแข็งกับการทำงาน การยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ การพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี มองโลกในแง่ดี คิดเป็นบวกต่อองค์กรมีจิตสาธารณะ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงนำไปสู่การประยุกต์งานต่อยอดความรู้ใหม่ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และประยุกต์หลักภavana ๔ ในการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนากาย ต้องรู้ที่อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสอบสภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุก ๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อเวลาบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ จากการทำงานจากประสบการณ์และจากปัญญา

<sup>๑๐๔</sup>ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า (๑).

<sup>๑๐๕</sup>ศุภกิจ สุภกิจใจ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร”, พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า (๑).

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้คนมีศีล ให้รู้ว่า “อะไรเหมาะ อะไรควร” มีเป้าหมายเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม รับฟังความคิดเห็น ที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพของตน ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ โดยความตั้งใจ และอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำมีการบูรณาการหลักธรรมไปใช้ในการติดตามงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานสร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่นำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิดเป็นขบวนการปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล มีการฝึกทักษะมาใช้ในการพัฒนาสติปัญญาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้

กิตติชัย สุธาสิโนบล<sup>๑๐๖</sup> วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทแห่งสังคมไทยในยุคปัจจุบัน พบว่า

๑. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในบริบทแห่งสังคมไทยยุคปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ายู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด

๒. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน ๗ ขั้นตอนคือ ๑) ขึ้นสร้างศรัทธาและเสนอปัญหาข้อสงสัย ๒) ขึ้นสังเกต ๓) ขึ้นสัมผัส ๔) ขึ้นสำรวจ ๕) ขึ้นสืบค้น ๖) ขึ้นสังสมปัญญาและลงข้อสรุป และ ๗) ขึ้นประเมินผลและประยุกต์ใช้

๓) ผลการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านกาย (กายภาวนา) พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะทางสังคม (ศีลภาวนา) และพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) ของนักเรียนจากการประเมินครั้งแรกนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๓๓.๓๓ และการประเมินครั้งสุดท้าย นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๑๐๐ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๖.๖๗ ของการประเมินครั้งแรกส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปัญญาภาวนา) มีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปภาวนา ๔ ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับการพัฒนา ฝึกอบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข คือการพัฒนากาย ต้องรู้ อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้ตนมีศีล การพัฒนาจิต มีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น

<sup>๑๐๖</sup> กิตติชัย สุธาสิโนบล, “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทแห่งสังคมไทย”, ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาหลักสูตรการสอน), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า (๑).

**ตารางที่ ๒.๗** งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภavana ๔

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>วันชัย สุขตาม (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต มหวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)</p>	<p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพหุภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสังขารธรรม (การพัฒนาปัญญา)</p>
<p>พระมหาธฤติ วิโรจโน (หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิต มหวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).</p>	<p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สิกขา ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ภavana ๔ อิทธิบาท ๔ และสัปปริยธรรม ๗</p>
<p>ไฉไลฤติ ยุวนะศิริ และคณะ (มหวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖).</p>	<p>ต้องการพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภavana ๔ คือ ๑) กิจกรรมกายภavanaคือฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์สังวรทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ในระหว่างที่เรียน ๒) กิจกรรมศีลภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฎระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ๓) กิจกรรมจิตภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียน ๔) กิจกรรมปัญญาภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน</p>
<p>ศุภกิจ สุภกิจใจ (หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิต มหวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).</p>	<p>มีการวางแผนทาง งานที่ปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายด้วยกัน การให้ศึกษาต่อสำรวจความต้องการก่อนแล้วจัดพัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ส่งบุคลากรไปอบรม ฝึกร่างกายให้เข้มแข็งกับการทำงาน การยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ การพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี มองโลกในแง่ดี คิดเป็นบวกต่อองค์กรมีจิตสาธารณะ เข้าใจสิ่งตามความเป็นจริงนำไปสู่การประยุกต์งานต่อยอดความรู้ใหม่</p>

## ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กิตติชัย สุธาสีโนบล (ศึกษาศาสตร์ ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓)	ผลการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนด้านกาย (กายภาวนา) พฤติกรรมการเรียนด้านทักษะทางสังคม (ศีลภาวนา) และ พฤติกรรมการเรียนด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) ของนักเรียน จากการประเมินครั้งแรกนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๓๓.๓๓ และการประเมินครั้งสุดท้าย นักเรียนมีคะแนน เฉลี่ยร้อยละ ๑๐๐ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๖.๖๗ ของการ ประเมินครั้งแรกส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปัญญา ภาวนา) มีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการ ทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

## ๒.๗.๒ งานวิจัยในต่างประเทศ

การทบทวนงานวิจัยในต่างประเทศนั้นผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตพบงานวิจัยที่น่าสนใจดังนี้

Arnold and Feldman<sup>๑๐๗</sup> พบว่าการที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง ๑) ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน ๒) องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจอิสระหรือการบริหารงานเองในกลุ่ม ๓) แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการบริหารงานที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร และ ๔) การนำแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศการทำงานระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกันไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันจากการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Hackman and Suttle<sup>๑๐๘</sup> พบว่าแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกันดังนี้ ๑) ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

<sup>๑๐๗</sup> Arnold, H.J. and D.C. Feldman, **Organizational behavior**, (Singapore: McGraw-Hill Inc, 1986), p. 178.

<sup>๑๐๘</sup> Hackman, Richard J. and L.J. Suttle., **Improving life at work : Behavioral science approach to organization change**, Santa Monica, (California: Goodyear Publishing, 1977), p. 84.



การทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุน เพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ๒) ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ หมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก ๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน และ ๔) นักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริง และสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะเขาเหล่านี้จะเป็นผู้ที่คอยช่วยในการทำงานออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลองค์การนั่นเอง

Guest<sup>๑๐๙</sup> พบว่าแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแทร์รี่ทาวน์ (Tarrytown) ประสบผลสำเร็จได้ ดังนี้ ๑) ฝ่ายจัดการต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้ ๒) สหภาพแรงงานต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกติกา ๓) ฝ่ายจัดการและลูกจ้างต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๔) ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ๕) ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่าการทำอะไรจึงประสบผลสำเร็จ ๖) ฝ่ายจัดการไม่ควรเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจปรับตัวไม่ทัน และอาจทำให้พนักงานไม่พอใจ ๗) ผู้ร่วมโครงการต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม ๘) คุณภาพชีวิตการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขต และมีความยืดหยุ่น ๙) การดำเนินโครงการต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคนเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ ๑๐) ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคลใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ รู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง และ ๑๑) ต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

Mondy and Noe<sup>๑๑๐</sup> พบว่าแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้ ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง ๒) องค์การต้องกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงานเมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้ ๓) พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ ๔) ผู้นำองค์การต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ๕) องค์การต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติใน

<sup>๑๐๙</sup> Guest, Robert.H, "Quality of work life-learning from Tarrytown", *Harvard Business Review*, Vol. 57 (20 July - August 1999): 76-87.

<sup>๑๑๐</sup> Mondy, R.W. and R.M. Noe., *Human resources management*, (New York: Prentice-Hall Inc, 1996), p. 35.

งานประจำวัน ๖) ฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงานร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบและขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)และ ๗) ได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Gordon<sup>๑๑๑</sup> พบว่าแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท General motors ประสบผลสำเร็จมีดังนี้ ๑) โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ ๒) มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ๓) มีการกระจายอำนาจ ๔) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ๕) มีการแก้ไขปัญหและตัดสินใจร่วมกันทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย๖) ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย ๗) มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องงาน และทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงาน ๘) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน และ ๙) ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่น ๆ

Johnsrud<sup>๑๑๒</sup> ระบุถึงสามมิติของความพึงพอใจ: ความสำคัญและผลตอบแทนที่เป็นมืออาชีพ การบริหารและการสนับสนุน และคุณภาพของผลประโยชน์และบริการ พวกเขาข้อกำหนดสามมิติของขวัญกำลังใจของคณะทำงานเป็นหมั่นในการทำงาน; ความรู้สึกเกี่ยวกับสถาบัน และความรู้สึกส่วนตัวของตัวเองสุขภาพ พวกเขาบอกว่า การรับรู้ถึงชีวิตการทำงานและกำลังใจในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อเจตนาที่จะออกไป และยังชี้ให้เห็นว่าอาจารย์ที่รับรู้มีชีวิตการทำงานของพวกเขา มีผลกระทบโดยตรงและมีประสิทธิภาพต่อความพึงพอใจของพวกเขา

Luciana da Silva Timossi and other<sup>๑๑๓</sup> ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน: การปรับตัวจาก WALTON'S QWL MODEL พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องภายในของเครื่องได้จากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งเป็นค่าค่าที่ได้คือ ๐.๙๖ ผลดังกล่าวรับประกันได้ว่าสูงมากความสอดคล้องกับตราสารที่นำมาใช้ สรุปได้ว่าการปรับตัวจากแบบจำลองของวอลตันซึ่งเสนอในการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้สามารถหาคำตอบที่ตรงไปตรงมาและมีระดับคำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้นไปประยุกต์ใช้กับผู้ที่มีการศึกษาดำเนินการได้ผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ของตราสารเดิม

Mahadzirah Mohamad & Wan Norhayati Mohamed<sup>๑๑๔</sup> ได้ศึกษาเรื่อง แบบจำลองคุณภาพชีวิตการทำงานความพึงพอใจในชีวิตและคุณภาพการบริการการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ต่อความพึงพอใจในชีวิต (LS) และคุณภาพการ

<sup>๑๑๑</sup> Gordon, J.R, *A diagnostic approach to organization behavior*, (3<sup>rd</sup> ed.), (Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991), p. 122.

<sup>๑๑๒</sup> Johnsrud, L, "Measuring the quality of faculty and administrative work life: Implications for college and university campuses" *Research in Higher Education*, Vol. 43 No. 3, (2002): 379-395.

<sup>๑๑๓</sup> Luciana da Silva Timossi and other, *Evaluation of Quality of Work Life : an Adaptation from the Walton's QWL Model*. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, (the integration of productive chain with an approach to sustainable manufacturing, 2008), p. 143.

<sup>๑๑๔</sup> Mahadzirah Mohamad & Wan Norhayati Mohamed, "A Model of Quality of Work Life, Life Satisfaction and Service Quality", *Asian Journal of Business Research*, (ISSN 1178-8933 Volume 2 .Number 2.2012): 212.

บริการ (SQ) ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน (CFA) ใช้เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือภายในของแบบวัดและแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความดีของรูปแบบสมมติฐานที่เสนอ ผลการวิจัยพบว่าสมมติฐานที่สองเสนอว่าแรกเห็นได้ว่าการรับรู้ QWL ที่สูงขึ้น LS ที่สูงขึ้นและประการที่สอง QWL ที่รับรู้มากขึ้นค่าการรับรู้ของพยาบาลที่สูงขึ้น สมมติฐานที่สามกล่าวว่าสูงกว่า LS, SQ พยาบาลสูงไม่ได้รับการสนับสนุน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง QWL จะส่งผลให้มีปริมาณ SQ สูงและในเวลาเดียวกันจะมีค่า LS สูง

SeemaArif<sup>๑๑๕</sup> ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและการทำงานของครูของมหาวิทยาลัยเอกชนในปากีสถานวัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการสำรวจมิติต่างๆของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เนื่องจากมีผลต่อชีวิตและทัศนคติในการทำงานของครูของมหาวิทยาลัยเอกชนใน Lahore ประเทศปากีสถานผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทัศนคติในการทำงานและการรับรู้ของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมความคิดริเริ่ม/คุณค่า: การศึกษาทำให้ทั้งผลงานวิชาการและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมทางวิชาการช่วยให้เห็นว่าโครงสร้างที่สำคัญของ QWL มีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติต่อการทำงานชีวิตและความสัมพันธ์ของครูในมหาวิทยาลัยเอกชนในทางปฏิบัติการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความหมายของความไม่พอใจและความไม่สมดุลภายในความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของพนักงานและแม้แต่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

Renato Borges FERNANDES<sup>๑๑๖</sup> ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : การประเมินแบบจำลอง Walton ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่เสนอโดย Walton (1973) ตามที่พอเพียงและยุติธรรมการชดเชย, สภาพการทำงาน, การใช้กำลังการผลิต, โอกาสการรวมตัวทางสังคมและรัฐธรรมนูญที่งานว่างที่ถูกครอบครองโดยการทำงานในชีวิตและสังคมความเกี่ยวข้องและความสำคัญของมิติการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การชดเชยที่ยุติธรรม, สภาพการทำงาน, รัฐธรรมนูญและครอบครองพื้นที่โดยการทำงานในชีวิตมิติข้อมูลเหมาะสำหรับการวิเคราะห์ที่นำเสนอ

สรุป การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ใช้การประเมินจาก WALTON'S QWL MODEL ซึ่งแบบจำลองนี้จะช่วยให้สามารถหาคำตอบที่ตรงไปตรงมาและมีระดับคำตอบที่ชัดเจนมีมิติของข้อมูลเหมาะสำหรับการวิเคราะห์ที่จะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

<sup>๑๑๕</sup> SeemaArif, “Quality of Work-Life Model for Teachers of Private Universities in Pakistan”, **Faculty of Arts and Social Sciences**, (University of Central Punjab, 2013), p. 12.

<sup>๑๑๖</sup> Renato Borges FERNANDES, “Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations”, **Espacios**, Vol. 38 (No 03) (Año 2017): 5.

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยในต่างประเทศ

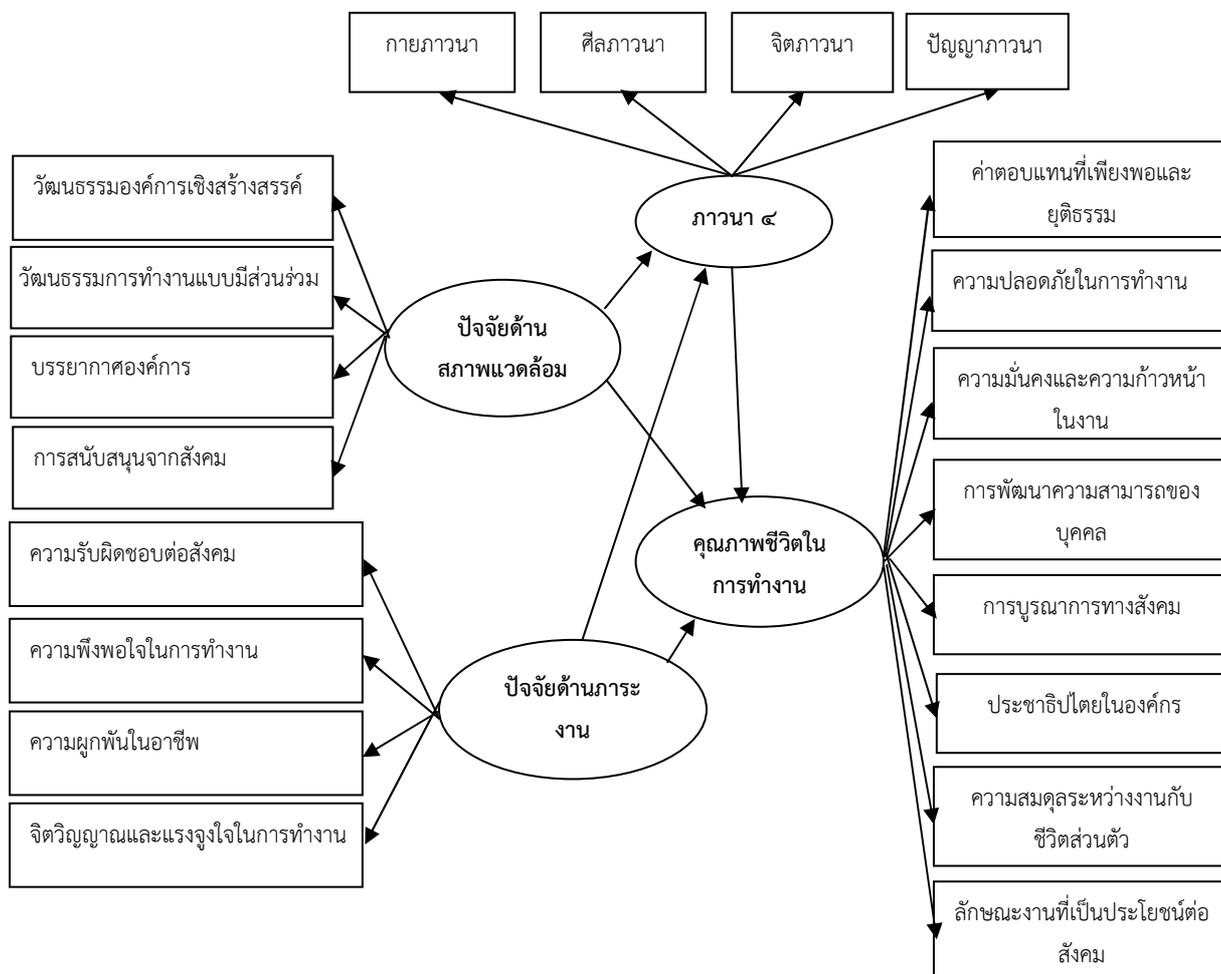
นักวิจัย	ผลการวิจัย
Arnold, H.J. and D.C. Feldman (1986)	การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูง ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน
Hackman, Richard J. and L.J. Suttle. (1977)	แนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ผลจะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกันทั้ง ฝ่ายจัดการและพนักงาน ผู้นำสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และนักพฤตินิยมศาสตร์
Guest, Robert.H, (1999)	คุณภาพชีวิตการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขต และมีความยืดหยุ่น การดำเนินโครงการต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคนเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ รู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง และต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996)	แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้นำองค์กรต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง องค์กรต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน ฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงานร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา
Gordon, J.R. (1991)	แนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท General motors ประสบผลสำเร็จคือ โครงสร้างองค์กรจะต้องแบนราบ มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกระจายอำนาจ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องงาน และทักษะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน และให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่าเทียมกับโครงการอื่น ๆ

## ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Johnsrud, L. (2002)	การรับรู้ถึงชีวิตการทำงานและกำลังใจในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อเจตนาที่จะออกไป และยังชี้ให้เห็นว่าอาจารย์ที่รับรู้มีชีวิตการทำงานของพวกเขามีผลกระทบโดยตรงและมีประสิทธิภาพต่อความพึงพอใจของพวกเขา
Luciana da Silva Timossi and other (2008)	การปรับตัวจากแบบจำลองของวอลตันซึ่งเสนอในการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้สามารถหาคำตอบที่ตรงไปตรงมาและมีระดับคำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้นไปประยุกต์ใช้กับผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำรับประกันการได้ผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ของตราสารเดิม
Mahadzirah Mohamad & Wan Norhayati Mohamed (2012)	สมมติฐานที่สองเสนอว่าแรกเห็นได้ว่าการรับรู้ QWL ที่สูงขึ้น LS ที่สูงขึ้นและประการที่สอง QWL ที่รับรู้มากขึ้นค่าการรับรู้ของพยาบาลที่สูงขึ้น สมมติฐานที่สามกล่าวว่าสูงกว่า LS, SQ พยาบาลสูงไม่ได้รับการสนับสนุนผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูง QWL จะส่งผลให้มีปริมาณ SQ สูงและในเวลาเดียวกันจะมีค่า LS สูง
SeemaArif, (2013)	การศึกษาทำให้ทั้งผลงานวิชาการและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมทางวิชาการช่วยให้เห็นว่าโครงสร้างที่สำคัญของ QWL มีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติต่อการทำงานชีวิตและความสัมพันธ์ของครูในมหาวิทยาลัยเอกชน ในทางปฏิบัติการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความหมายของความไม่พอใจและความไม่สมดุลภายในความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของพนักงานและแม้แต่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
Renato Borges FERNANDES, (2017)	การชดเชยที่ยุติธรรม, สภาพการทำงาน, รัฐธรรมนูญและครอบครัวพื้นที่โดยการทำงานในชีวิตมิติข้อมูลเหมาะสำหรับการวิเคราะห์ที่น่าเสนอ

### ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

##### ๓.๑.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๑.๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๑.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

##### ๓.๑.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๑.๒.๑ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๑.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

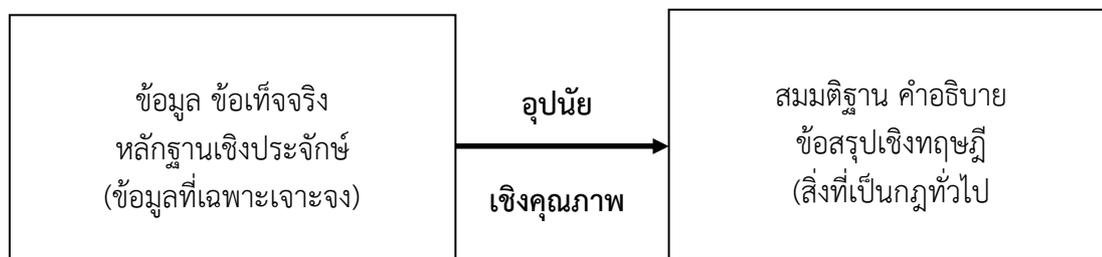
๓.๑.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสถานการณ์ โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot Non-Experiment Case Study)

สำหรับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย<sup>๑</sup> (Inductive Approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูลนั้นดังแผนภาพที่ ๓.๑



แผนภาพที่ ๓.๑ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

### ๓.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

#### ๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๔,๐๔๙ คน<sup>๒</sup>

#### ๒) กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๔๗๐ ตัวอย่าง สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยโดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่าภายใต้โมเดลตามสมมติฐานในกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของนักวิจัยด้านโมเดลการวิเคราะห์ทฤษฎีคือ Lindeman, Merenda and Gold<sup>๓</sup> และ Weiss (1972)<sup>๔</sup> ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ไว้เป็น ๑ พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง ๑๐-๒๐ ตัวอย่าง จากกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่ามีความพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลทฤษฎีทั้งหมด ๔๗ พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ ๑๐ ตัวอย่างเท่ากับ ๔๗ x ๑๐ = ๔๗๐ ตัวอย่าง

<sup>๑</sup> พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, ศาสตราจารย์, ศาสตราจารย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๙.

<sup>๒</sup> กองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย, ข้อมูลบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://122.155.1.141/inner.personnel-4.173/download/menu\\_3967/](http://122.155.1.141/inner.personnel-4.173/download/menu_3967/), [๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑].

<sup>๓</sup> Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ., *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis*, (Scott, Foresman, Glenview, IL, 1980), p. 163.

<sup>๔</sup> Weiss, R., *The Provision of Social Relationship*, In Z. Rubin (Ed), (Doing Unto others Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall, 1972), pp. 17-26.



๒.๒) การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดย  
ขั้นตอนที่ ๑ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดย  
การจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มตามหน่วยงานกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย  
ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) คำนวณ  
จากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน

บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	จำนวน ประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๔๗๐x๕/๔๐๔๙	๑
กองมาตรการป้องกันสาธารณภัย	๔๓	๔๗๐x๔๓/๔๐๔๙	๕
กองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย	๔๒	๔๗๐x๔๒/๔๐๔๙	๕
สำนักผู้ตรวจการกรม	๑๒	๔๗๐x๑๒/๔๐๔๙	๑
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๒๖	๔๗๐x๒๖/๔๐๔๙	๓
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๑	๔๗๐x๑๑/๔๐๔๙	๑
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๙	๔๗๐x๙/๔๐๔๙	๑
กองโรงงานเครื่องจักรกล	๓๒	๔๗๐x๓๒/๔๐๔๙	๔
กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาธรรม	๖	๔๗๐x๖/๔๐๔๙	๑
สำนักงานเลขานุการกรม	๓๖	๔๗๐x๓๖/๔๐๔๙	๔
กองกฎหมาย	๒๐	๔๗๐x๒๐/๔๐๔๙	๒
กองคลัง	๗๖	๔๗๐x๗๖/๔๐๔๙	๙
ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	๘๑	๔๗๐x๘๑/๔๐๔๙	๑๐
กองบูรณาการความปลอดภัยทางถนน	๓๑	๔๗๐x๓๑/๔๐๔๙	๔
สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๕๓	๔๗๐x๕๓/๔๐๔๙	๖
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	๒๘	๔๗๐x๒๘/๔๐๔๙	๓
กองการเจ้าหน้าที่	๕๙	๔๗๐x๕๙/๔๐๔๙	๗
กองนโยบายป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๔๔	๔๗๐x๔๔/๔๐๔๙	๕
ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย	๖๖	๔๗๐x๖๖/๔๐๔๙	๘
กองช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๔๙	๔๗๐x๔๙/๔๐๔๙	๖

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ)

บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ	๒๙	๔๗๐X๒๙/๔๐๔๙	๓
ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต ๑-๑๒	๒,๐๗๑	๔๗๐X๒๐๗๑/๔๐๔๙	๒๓๙
ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต ๑๓-๑๘	๑,๒๒๐	๔๗๐X๑๒๒๐/๔๐๔๙	๑๔๒
<b>รวมกลุ่มตัวอย่าง</b>	<b>๔,๐๔๙</b>		<b>๔๗๐</b>

ขั้นตอนที่ ๒ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จนกระทั่งครบตัวอย่างตามที่ต้องการ

### ๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน ๒ ชนิด ได้แก่

๑) แบบบันทึกเอกสาร (Document Recording Forms) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระดับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แบ่งเป็น ๕ ส่วน

ส่วนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน ๖ ข้อ

ส่วนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด ๒๐ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ จำนวน ๕ ข้อ

วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จำนวน ๕ ข้อ

บรรยากาศองค์การ จำนวน ๕ ข้อ

การสนับสนุนจากสังคม จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด ๒๐ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน ๕ ข้อ

ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ

ความผูกพันในอาชีพ จำนวน ๕ ข้อ

จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๔ สอบถามเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด ๒๐ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

กายภาวนา จำนวน ๕ ข้อ

ศีลภาวนา จำนวน ๕ ข้อ

จิตภาวนา จำนวน ๕ ข้อ

ปัญญาภาวนา จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๕ สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด ๔๐ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน ๕ ข้อ

ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน ๕ ข้อ

การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน ๕ ข้อ

การบูรณาการทางสังคม จำนวน ๕ ข้อ

ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน ๕ ข้อ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน ๕ ข้อ

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ถึงส่วนที่ ๕ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale<sup>๕</sup> ซึ่งจะมีข้อความแบบประมาณค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้<sup>๖</sup> จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาค}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐ \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การแปลผล ๕ ระดับ ดังนี้

<sup>๕</sup> Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", **Reading in Attitude Theory and Measurement**, (Fishbein, Matin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

<sup>๖</sup> มัลลิกา บุณนาค, **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔๓.

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

### ๓) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และสร้างเครื่องมือเป็นแบบบันทึกเอกสาร เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ เก็บผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบบันทึกเอกสาร

๒) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเพื่อกำหนด โครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา โดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยการนำข้อมูลสรุปประเด็นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ทั้ง ๒๐ ตัวแปร รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๐๐ ข้อ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน แล้วจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC มากกว่า ๐.๖๐ ขึ้นไป

๓) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบมาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและ นำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

### ๔) การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้างและความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับ คือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วคำนวณค่าและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .๖๐ ขึ้นไป ส่วน คำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .๖๐ จะนำไปปรับปรุงแก้ไข การคำนวณค่าดัชนีใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \sum R/N$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Concurrence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๓๐ คน

๓) นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๖๔ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยแบ่งเป็นตอนตามตัวแปรที่ศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )
๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	.๙๕๓
๒. ปัจจัยด้านภาระงาน	.๘๙๕
๓. หลักภavana ๔	.๙๒๗
๔. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.๙๗๖
ภาพรวม	.๙๖๔

๔) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ผ่านมา ทำการปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### ๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การศึกษาและวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรม และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสังเคราะห์ตัวแปรการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยทำการรวบรวมเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มา และสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป

๒) การศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน ๔๗๐ คน

### ๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๒) การวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา<sup>๗</sup>

๒.๑) ผู้วิจัยตั้งกฎเกณฑ์ขึ้นสำหรับการคัดเลือกเอกสาร และหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์

๒.๒) ผู้วิจัยวางเค้าโครงของข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความในเอกสารที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสม่ำเสมอ และสามารถตัดสินใจได้ว่า จะดึงคำหรือข้อความใดออกมาจากเอกสารหรือตัวบท (Text) และจะทิ้งคำหรือข้อความใดออกไป

๒.๓) ผู้วิจัยคำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยตั้งคำถามเกี่ยวกับเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ตามหัวข้อในแบบการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์เป็นไปอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยทำการพิจารณาเอกสารในสภาพที่เป็นปัจจัย และเปรียบเทียบคุณลักษณะของเนื้อหาเข้ากับบริบทของเอกสาร โดยมีการโยงคุณลักษณะเข้ากับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกมาเปรียบเทียบ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้น และนำไปสู่การอ้างอิงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้

๒.๔) วิเคราะห์เนื้อหาตามที่ปรากฏ (Manifest Content) ในเอกสารวัดความถี่ของคำหรือข้อความในเอกสารเท่านั้น ไม่ใช้การตีความหมายของข้อความ

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปรที่ยังไม่มีทฤษฎี หรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากตัวแปรเหล่านั้น แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อต้องการทราบว่ากลุ่มตัวแปร (Set of Variables) ทั้งหมดมีกี่ปัจจัย (Factor) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัย จะช่วยลดตัวแปรลงและได้ปัจจัยซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสามารถสร้างตัวแปรแฝงเพื่อนำตัวแปรแฝงมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้<sup>๘</sup>

<sup>๗</sup> สุภางค์ จันทวานิช, การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔.

<sup>๘</sup> นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๒.

๓.๑) ตรวจสอบเบื้องต้นว่า ข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้หรือไม่ โดยการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) มากกว่า .๗๐ ถึง ๑ และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ปัจจัย

๓.๒) สกัดปัจจัยขั้นต้น (Factor Extraction) ใช้วิธี Principal Component Analysis โดยมีเกณฑ์กำหนดจำนวนปัจจัย คือ ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า ๑ และ Scree Plot เส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรงขนานกับแกนนอน

๓.๓) หมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) เพื่อให้ได้ปัจจัยร่วมที่ชัดเจน

๓.๔) สร้างคะแนนปัจจัย (Factor Score) เพื่อสร้างตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้

๓.๕) ตั้งชื่อปัจจัยให้สื่อความหมายถึงตัวแปรทั้งหมดในปัจจัย

๔) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วย ๒ ส่วน คือโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

๔.๑) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) อันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงว่า ตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม Lisrel (Linear Structure Relation) และพิจารณาคัดเลือกปัจจัยและตัวบ่งชี้ จากตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบสูงตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

๔.๒) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน ๒ ส่วนคือ

(๔.๒.๑) การประมาณค่าพารามิเตอร์

(๑) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

(๒) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ  $t \leq (n/2) (NI) (NI+1)$  และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง

(๓) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด วิธีนี้ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง แต่ก็เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่าง เมทริกซ์ S และ Sigma ได้ ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML มีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและความเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแกร่งของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์

(๔.๒.๒) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้สถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

(๑) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๒) ค่าสัดส่วน  $\chi^2 / df$  เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า  $\chi^2 / df$  ซึ่งควรมีค่าไม่ควรเกิน ๒.๐๐<sup>๙</sup>

(๓) ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐-๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๔) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหาค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐-๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

<sup>๙</sup> สุกมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, (กรุงเทพมหานคร: เจริญมั่นคงตีพิมพ์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๔.



(๕) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐ ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๖) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

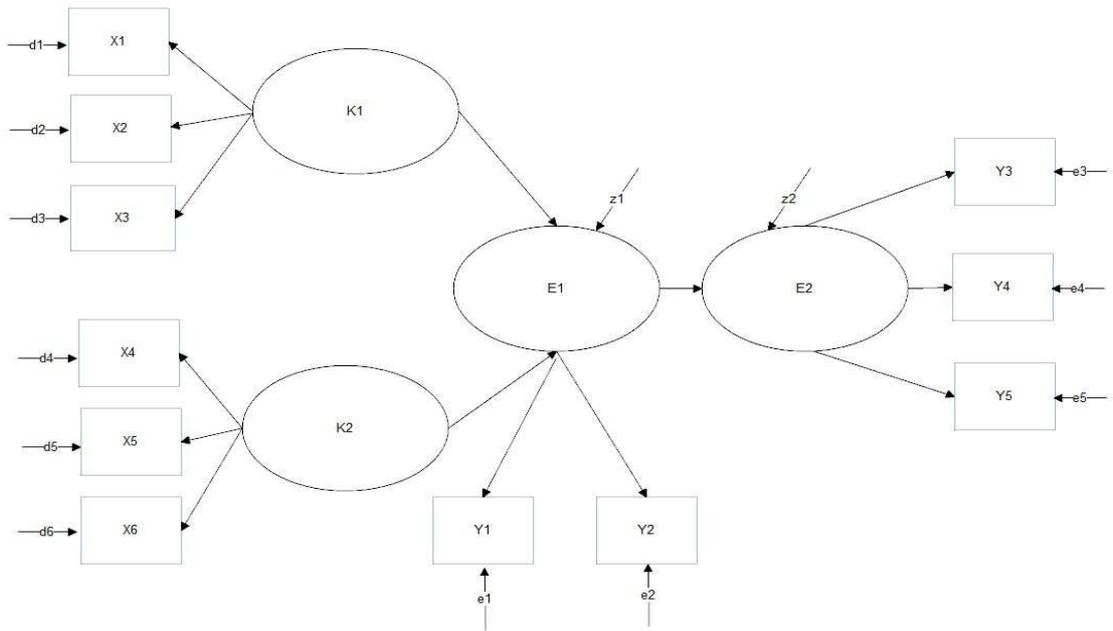
(๗) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(๘) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และค่า CN ควรมีค่ามากกว่า ๒๐๐ ของกลุ่มตัวอย่าง (Diamantopoulos & Siguaw, ๒๐๐๐)<sup>๑๐</sup>

(๙) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -๒ ถึง ๒

(๑๐) การปรับโมเดล (Model Modification Indexes: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า ๒.๐๐

<sup>๑๐</sup> Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D., *Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated*, (Sage Publications: London, 2000), p. 223.

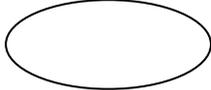


แผนภาพที่ ๓.๒ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

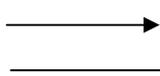
ภาพโมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้<sup>๑๑</sup>



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)



หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables)

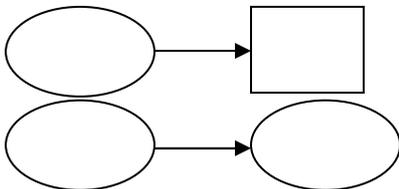


หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือนำหน้าปัจจัย



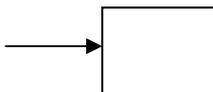
หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้มาเขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังนี้



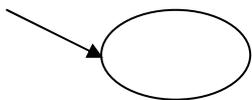
แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ของปัจจัย

แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยหนึ่งบนอีกปัจจัยหนึ่ง หรือสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



แทน ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้

<sup>๑๑</sup> เรื่องเดียวกัน, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, หน้า ๑๔๖.



### แทน ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ปัจจัย

ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ในภาพคือ K๑ และ K๒ ใช้สัญลักษณ์ K หรือ  $\xi$  (อ่านว่า KSI)

๒. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ในภาพคือ E๑ และ E๒ ใช้สัญลักษณ์ E หรือ  $\eta$  (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X ในภาพคือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 โดยที่

X1 X2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1

X4 X5 และ X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

๒. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y ในภาพคือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่

Y1 และ Y2 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1

Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ  $\delta$  (อ่านว่า DELTA)

ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ  $\epsilon$  (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ  $\zeta$  (อ่านว่า ZETA)

ดังนั้น d1 d2 d3 d4 d5 และ d6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

e1 e2 e3 e4 และ e5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z1 และ z2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกันในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUS	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - Square Statistics)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\xi$	แทน	ตัวแปรแฝงภายนอก (Ksi)
$\lambda$	แทน	ขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับตัวแปรแฝงภายนอก
$\delta$	แทน	ความคลาดเคลื่อนภายใต้ตัวแปรอิสระ
$\eta$	แทน	ตัวแปรแฝงภายใน (Eta)
$\Gamma$	แทน	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก $\xi$ ไป $\eta$
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)
ชื่อตัวแปรแฝงภายนอก		
Envi	แทน	ปัจจัยสภาพแวดล้อม
X1	แทน	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
X2	แทน	วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม
X3	แทน	บรรยากาศองค์การ
X4	แทน	การสนับสนุนจากสังคม
Tesk	แทน	ภาระงาน
X5	แทน	ความรับผิดชอบต่อสังคม

X6	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
X7	แทน	ความผูกพันในอาชีพ
X8	แทน	จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน
ชื่อตัวแปรแฝงภายใน		
Phavana	แทน	หลักพุทธธรรมภาวนา ๔
Y11	แทน	กายภาวนา
Y12	แทน	ศีลภาวนา
Y13	แทน	จิตภาวนา
Y14	แทน	ปัญญาภาวนา
WQL	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
Y21	แทน	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
Y22	แทน	ความปลอดภัยในการทำงาน
Y23	แทน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
Y24	แทน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
Y25	แทน	การบูรณาการทางสังคม
Y26	แทน	ประชาธิปไตยในองค์กร
Y27	แทน	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
Y28	แทน	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ๓.๓ ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

#### ๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับกระทรวงมหาดไทย, ผู้บริหารกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ผู้ปฏิบัติงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์, นักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน ๑๗ คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

- ๑) นายฤชเพชร เพชระบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย.
- ๒) นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- ๓) นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- ๔) นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- ๕) นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๖) นางสาวมนัสฐนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๗) นางสาววิภูณญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๘) นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๙) นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๐) นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๑) นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย.

๑๒) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๓) นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๔) ผศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๑๕) ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๑๖) พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๑๗) พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

### ๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๑) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ทั้ง ๘ ด้านเป็นอย่างไร และด้านใดไม่เหมาะสม หรือด้านใดยังขาดอยู่

๒) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์การ อันประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศในองค์การ การสนับสนุนจากสังคมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยหรือไม่ อย่างไร

๓) ปัจจัยด้านภาระงาน อันประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยหรือไม่ อย่างไร

๔) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักภavana ๔ ประกอบด้วย กายภavana ศีลภavana จิตภavana ปัญญาภavana จะช่วยส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยหรือไม่ อย่างไร

### ๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ อย่าง ประกอบด้วย

- ๑) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการเก็บจากแบบสอบถาม
- ๒) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Structured Interview) ทำการสัมภาษณ์โดย เจาะจงคำตอบเฉพาะเรื่องตามจุดมุ่งหมาย โดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และจากผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๒ รูป/คน เป็นการจัดประชุมสนทนากลุ่มตามสถานการณ์หรือสถานที่ที่เหมาะสม โดยการสร้างบรรยากาศในการสนทนาเป็นลักษณะพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลให้เข้าประเด็นเนื้อหาที่ต้องการวิจัย โดยไม่ปิดกั้นความคิดและเปิดโอกาสให้มีการซักถามเพื่อสร้างความไว้วางใจ และสุดท้ายผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนาพร้อมกับกล่าวสรุปและมอบของสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะมีดังต่อไปนี้

๑) พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๒) รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, รองอธิการบดี ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๓) ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔) ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๕) ศ. พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๖) ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่าง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๗) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๘) ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๙) ดร.กาญจนา ดำจตุติ, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑๐) นายเชาวลิต อะหมัด, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๑) สิบเอกศราวุธ สีดา, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

๑๒) นายณรงค์ศักดิ์ คำวัตร, นายช่างเครื่องกลอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

### ๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) คำว่า “Typologies” หมายถึง ขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในกรณีที่นักวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยจำเป็นต้องจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลนี้ แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่<sup>๑๒</sup>

๑) การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาค การจำแนกข้อมูลระดับนี้แบ่งเป็น ๒ ประเภทย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) กับ การวิเคราะห์สาระระบบ (Taxonomy Analysis) การวิเคราะห์คำหลัก หมายถึงการจำแนกจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำอีกชุดหนึ่ง ซึ่งคำดังกล่าวนี้มีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น ๆ หรือ อาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์คำหลัก เป็นการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ร่วมกันโดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม ทั้งนี้ลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างที่ว่านี้เป็นความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมที่บุคคลแต่ละสังคมเป็นผู้จัดจำแนก

๒) การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค เป็นการจำแนกข้อมูลตามเหตุการณ์ (Event) หรือการวิเคราะห์เหตุการณ์ ตามเรื่องราว (Event Analysis) ที่ปรากฏ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับมหภาคแบ่งได้เป็น ๒ วิธี คือ การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎีและแบบไม่อิงทฤษฎี

๒.๑) การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎี คือ การแยกชนิดในเหตุการณ์นั้น ๆ โดยการยึดแนวคิดหรือกรอบการจำแนกเหตุการณ์โดยอาศัยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นกรอบการจำแนก ซึ่งกรอบการจำแนกเหตุการณ์ที่นิยมใช้หรือมีลักษณะกลาง ๆ ที่มักนำมาใช้ร่วมกันคือ การวิเคราะห์เหตุการณ์ออกเป็น ๖ ประเภท คือ ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และทำไม นอกจากนี้ยังสามารถแยกชนิดออกเป็น ๖ ชนิด ตามกรอบปรากฏการณ์ ได้ดังนี้<sup>๑๓</sup>

๒.๑.๑) การกระทำ (Acts) คือ พฤติกรรมของบุคคลในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ไม่ยาวนานหรือต่อเนื่อง

๒.๑.๒) กิจกรรม (Actives) คือ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ชนบประเพณีที่เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง กิจกรรมเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับคนหลายคนมากกว่าจะเป็นส่วนบุคคลหรือส่วนตัวและมักใช้เวลาเป็นวัน สัปดาห์ เดือนหรือช่วงฤดู

<sup>๑๒</sup> สุภางค์ จันทวานิช, การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๔.

<sup>๑๓</sup> Lofland, J., *Analyzing Social Settings*, (Blemond, Calif, Wadworth, 1984), pp. 14-15.



๒.๑.๓) ความหมาย (Meaning) คือ การให้ความหมายของการกระทำหรือกิจกรรม โดยคำพูดที่แสดงออกของผู้ให้ข้อมูลอธิบาย ให้คำจำกัดความและทิศทางของการกระทำต่อสิ่งของ เหตุการณ์และคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์

๒.๑.๔) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) คือ การที่บุคคลมีความผูกพันและเข้าร่วมกิจกรรม สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

๒.๑.๕) ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหลาย ๆ คนในสังคมหรือเหตุการณ์ที่ศึกษาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลา อาจเป็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่เชื่อมโยงรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางแนวตั้งหรือแนวนอน ทางมิติหรือคู่อริ ทางปกป้องหรือละเลย รวมทั้งความสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพของมนุษย์

๒.๑.๖) สถานการณ์หรือสภาพการณ์ (Setting) คือ สถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่การกระทำหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษาอยู่ เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นสถานที่

๒.๒) การวิเคราะห์เหตุการณ์แบบไม่อิงทฤษฎี คือ การจำแนกข้อมูลในเหตุการณ์หนึ่ง ๆ ที่จะวิเคราะห์ตามความเหมาะสมกับข้อมูล ซึ่งอาจใช้สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะจำแนกข้อมูลเป็นชนิดง่าย ๆ ตามประเภทที่ผู้วิจัยสังเกต เมื่อจำแนกข้อมูลเป็นชนิดแล้ว ผู้วิจัยจะพิจารณา ดูความสม่ำเสมอของการเกิดของข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการอธิบายสาเหตุของปรากฏการณ์

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ๑) เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

#### ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

##### ๔.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑	เพศ		
	ชาย	๓๑๐	๖๖.๐
	หญิง	๑๖๐	๓๔.๐
	รวม	๔๗๐	๑๐๐.๐
๒	อายุ		
	๒๐-๓๐ ปี	๑๔๕	๓๐.๘
	๓๑-๔๐ ปี	๑๖๓	๓๔.๗
	๔๑-๕๐ ปี	๑๐๓	๒๑.๘
	๕๑-๖๐ ปี	๕๙	๑๒.๕
	รวม	๔๗๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>๓</b>	<b>สถานะภาพสมรส</b>		
	โสด	๒๒๕	๔๗.๙
	สมรส	๑๙๘	๔๒.๑
	หย่าร้าง/หม้าย	๓๒	๖.๘
	อื่น ๆ แยกกันอยู่	๑๕	๓.๒
	<b>รวม</b>	<b>๔๗๐</b>	<b>๑๐๐.๐</b>
<b>๔</b>	<b>ระดับการศึกษา</b>		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๒	๓๘.๗
	ปริญญาตรี	๑๖๑	๓๔.๓
	ปริญญาโท	๑๒๑	๒๕.๗
	ปริญญาเอก	๖	๑.๓
	<b>รวม</b>	<b>๔๗๐</b>	<b>๑๐๐.๐</b>
<b>๕</b>	<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
	๑-๕ ปี	๒๒๔	๔๗.๗
	๖-๑๐ ปี	๑๑๒	๒๓.๘
	๑๑-๑๕ ปี	๔๘	๑๐.๒
	๑๖-๒๐ ปี	๒๔	๕.๑
	๒๑ ปีขึ้นไป	๖๒	๑๓.๒
	<b>รวม</b>	<b>๔๗๐</b>	<b>๑๐๐.๐</b>
<b>๖</b>	<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๑๒	๔๕.๑
	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๗๐	๓๖.๒
	๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๔๗	๑๐.๐
	๔๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔๑	๘.๗
	<b>รวม</b>	<b>๔๗๐</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๗๐ คน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ และเพศหญิง จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙ และมีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ ตามลำดับ

ด้านสถานะภาพสมรส พบว่า อันดับแรกมีสถานะโสด จำนวน ๒๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙ รองลงมา มีสถานะสมรส จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑ มีสถานะหย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และมีสถานะอื่น ๆ เช่น แยกกันอยู่ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒ ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อันดับแรกจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓ ปริญญาโท จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ และปริญญาเอก จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓ ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑-๕ ปี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗ รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑ ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ มีรายได้ระหว่าง ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ และมีรายได้ ๔๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ ตามลำดับ

#### ๔.๑.๒ ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากสังคม ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	๓.๗๖	๐.๖๐๖	มาก
๒	วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม	๓.๖๒	๐.๗๑๕	มาก
๓	บรรยากาศองค์การ	๓.๗๒	๐.๕๙๕	มาก
๔	การสนับสนุนจากสังคม	๓.๖๒	๐.๖๘๔	มาก
ภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม		๓.๖๘	๐.๕๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ รองลงมาคือบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

๓.๖๒ และการสนับสนุนจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>๑. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์</b>				
๑	องค์กรมีการระบุค่านิยมในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	๓.๗๖	๐.๗๙๒	มาก
๒	องค์กรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทานข้าวด้วยกัน จัดกิจกรรมสาธารณะร่วมกัน	๓.๖๕	๐.๗๗๕	มาก
๓	องค์กรสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้าน และทุกหน่วยงาน	๓.๖๙	๐.๘๑๐	มาก
๔	องค์กรช่วยกันสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน	๓.๗๘	๐.๘๓๙	มาก
๕	องค์กรเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก	๓.๙๑	๐.๗๖๐	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๗๖</b>	<b>๐.๖๐๖</b>	<b>มาก</b>
<b>๒. วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม</b>				
๖	องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงานเท่า ๆ กัน	๓.๖๗	๐.๘๖๙	มาก
๗	องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน	๓.๖๔	๐.๘๐๒	มาก
๘	องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเท่า ๆ กัน	๓.๖๘	๐.๘๑๘	มาก
๙	องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน	๓.๕๑	๐.๙๐๒	มาก
๑๐	องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน	๓.๕๘	๐.๙๐๘	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๖๒</b>	<b>๐.๗๑๕</b>	<b>มาก</b>
<b>๓. บรรยากาศองค์การ</b>				
๑๑	การสั่งการของหน่วยงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์	๓.๘๐	๐.๗๕๙	มาก
๑๒	ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความเป็นไปด้วยดี	๓.๘๙	๐.๗๓๖	มาก
๑๓	รู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	๓.๗๙	๐.๘๓๒	มาก

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ข้อ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑๔	ได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่สม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา	๓.๖๙	๐.๘๒๒	มาก
๑๕	องค์กรมีการให้รางวัลผลตอบแทน สอดคล้องกับผล การปฏิบัติงาน	๓.๔๔	๐.๙๒๘	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๗๒</b>	<b>๐.๕๙๕</b>	<b>มาก</b>
<b>ข้อ</b>	<b>๔. การสนับสนุนจากสังคม</b>			
๑๖	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนให้ กำลังใจเสมอมา	๓.๗๑	๐.๗๗๔	มาก
๑๗	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเสมอ เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน	๓.๖๘	๐.๗๗๑	มาก
๑๘	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารเป็นอย่างดี	๓.๗๑	๐.๗๘๕	มาก
๑๙	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและ สนับสนุนด้านการเงินเสมอมา	๓.๔๒	๐.๙๕๖	มาก
๒๐	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนแรงงานและ วัสดุต่าง ๆ เมื่อจะออกปฏิบัติงาน	๓.๖๑	๐.๙๐๓	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๖๒</b>	<b>๐.๖๘๔</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b>		<b>๓.๖๘</b>	<b>๐.๕๖๔</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบผลการศึกษาดังนี้

๑. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ องค์กรเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาคือ องค์กรช่วยกันสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ และองค์กรมีการระบุค่านิยมในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖

๒. วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการทำงานเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ รองลงมาคือองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงานเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ และองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔

๓. บรรยากาศองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความเป็นไปด้วยดี มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ รองลงมาคือการสั่งการของหน่วยงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ และรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙

๔. การสนับสนุนจากสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนให้กำลังใจเสมอมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเสมอเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

#### ๔.๑.๓ ข้อมูลปัจจัยด้านภาระงาน

ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านภาระงานในภาพรวม

ข้อ	ปัจจัยด้านภาระงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ความรับผิดชอบต่อสังคม	๓.๘๔	๐.๖๓๓	มาก
๒	ความพึงพอใจในการทำงาน	๓.๗๓	๐.๕๖๗	มาก
๓	ความผูกพันในอาชีพ	๓.๙๖	๐.๕๗๗	มาก
๔	จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน	๔.๐๓	๐.๕๗๐	มาก
ภาพรวมปัจจัยด้านภาระงาน		๓.๘๙	๐.๔๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ปัจจัยด้านภาระงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบผลการศึกษาคือ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ รองลงมาคือความผูกพันในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ ความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยด้านภาระงาน

ข้อ	ปัจจัยด้านภาระงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ความรับผิดชอบต่อสังคม				
๑	หน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ	๓.๙๓	๐.๗๖๘	มาก
๒	หน่วยงานมีการควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย	๓.๙๔	๐.๗๐๙	มาก

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

ข้อ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓	หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน	๓.๘๓	๐.๗๗๖	มาก
๔	หน่วยงานมีการติดตามประเมินความต้องการของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๐.๘๙๘	มาก
๕	หน่วยงานมีการพัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	๓.๘๔	๐.๘๐๓	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๘๔</b>	<b>๐.๖๓๓</b>	<b>มาก</b>
<b>๒. ความพึงพอใจในการทำงาน</b>				
๖	ทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด	๓.๖๐	๐.๘๔๐	มาก
๗	งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม	๓.๘๖	๐.๖๙๔	มาก
๘	ในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	๓.๖๐	๐.๘๒๒	มาก
๙	หน่วยงานมีการจัดห้อง สภาพการทำงานอย่างดี และเหมาะสม	๓.๕๖	๐.๘๒๔	มาก
๑๐	พอใจในอาชีพนี้เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	๔.๐๖	๐.๗๖๒	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๗๓</b>	<b>๐.๕๖๗</b>	<b>มาก</b>
<b>๓. ความผูกพันในอาชีพ</b>				
๑๑	แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น และมีได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ก็สมัครใจที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป	๓.๘๒	๐.๘๘๕	มาก
๑๒	เชื่อมั่นว่าการทำอาชีพนี้จะทำให้มีความสุขในการทำงานเนื่องจากเป็นสิ่งที่รัก	๓.๙๙	๐.๗๘๖	มาก
๑๓	ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	๓.๘๖	๐.๗๐๘	มาก
๑๔	หากมีใครพูดถึงอาชีพในทางที่เสียหายจะรู้สึกไม่สบายใจ	๔.๐๓	๐.๗๙๔	มาก
๑๕	หากมีผู้เข้าใจเกี่ยวกับอาชีพนี้ผิด จะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	๔.๐๘	๐.๗๔๒	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๙๖</b>	<b>๐.๕๗๗</b>	<b>มาก</b>
<b>๔. จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน</b>				
๑๖	ท่านมีความต้องการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์การเสมอมา	๔.๑๔	๐.๗๓๓	มาก



ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

ข้อ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑๗	ปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จแม้งานนั้นจะยากก็ตาม	๔.๑๕	๐.๗๐๒	มาก
๑๘	ที่ผ่านมาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และท้อถอยเลย	๓.๗๙	๐.๘๓๑	มาก
๑๙	ปฏิบัติงานกินเวลาโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนใด ๆ หากงานนั้นยังไม่เสร็จ	๓.๙๕	๐.๘๑๘	มาก
๒๐	มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมอมา	๔.๑๑	๐.๗๐๑	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๔.๐๓</b>	<b>๐.๕๗๐</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านภาระงาน</b>		<b>๓.๘๙</b>	<b>๐.๔๗๗</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ รองลงมาคือ หน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ และหน่วยงานมีการพัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔

๒. ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ พอใจในอาชีพนี้เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ รองลงมาคืองานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด กับในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ เท่ากัน

๓. ความผูกพันในอาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ หากมีผู้เข้าใจเกี่ยวกับอาชีพนี้ผิด จะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ รองลงมาคือหากมีใครพูดถึงอาชีพในทางที่เสียหายจะรู้สึกไม่สบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ และเชื่อมั่นว่าการทำอาชีพนี้จะทำให้มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่รัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙

๔. จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จแม้งานนั้นจะยากก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ รองลงมาคือมีความต้องการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กรเสมอมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ และมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมอมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

#### ๔.๑.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔

ประกอบด้วย กายภาวะนา ศิลภาวะนา จิตภาวะนา ปัญญาภาวะนา ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลหลักภาวะนา ๔ ในภาพรวม

ข้อ	หลักภาวะนา ๔	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	กายภาวะนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)	๓.๙๓	๐.๕๙๓	มาก
๒	ศิลภาวะนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)	๔.๐๙	๐.๖๒๓	มาก
๓	จิตภาวะนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)	๔.๐๕	๐.๕๙๖	มาก
๔	ปัญญาภาวะนา (การพัฒนาองค์ความรู้)	๓.๙๖	๐.๖๐๕	มาก
ภาพรวมภาวะนา ๔		๔.๐๐	๐.๕๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การปฏิบัติตามหลักภาวะนา ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ศิลภาวะนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ รองลงมาคือ จิตภาวะนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ ปัญญาภาวะนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ และกายภาวะนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลหลักภาวะนา ๔

ข้อ	หลักภาวะนา ๔	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>๑. กายภาวะนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)</b>				
๑	มีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันเพื่อให้ร่างกายพร้อมสำหรับการทำงาน	๓.๔๗	๐.๙๒๗	มาก
๒	มีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอในทุก ๆ เรื่อง	๓.๙๖	๐.๖๙๖	มาก
๓	ทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	๔.๐๔	๐.๗๔๓	มาก
๔	เมื่อตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จ ลุ่สว่างไปด้วยดีที่สุด	๔.๑๑	๐.๗๔๔	มาก
๕	ตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	๔.๐๓	๐.๗๘๐	มาก
ภาพรวม		๓.๙๓	๐.๕๙๓	มาก
<b>๒. ศิลภาวะนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)</b>				
๖	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	๔.๑๔	๐.๗๕๖	มาก
๗	ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	๔.๐๘	๐.๗๕๓	มาก
๘	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ	๔.๑๖	๐.๗๕๙	มาก

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

ข้อ	หลักภาวนา ๔	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๙	ในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนให้กับใคร	๔.๑๔	๐.๗๒๘	มาก
๑๐	มีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าอยู่เป็นประจำ	๓.๙๑	๐.๗๔๘	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๔.๐๙</b>	<b>๐.๖๒๓</b>	<b>มาก</b>
<b>๓. จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)</b>				
๑๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๑๐	๐.๗๒๒	มาก
๑๒	มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด	๔.๑๑	๐.๗๑๔	มาก
๑๓	มีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด	๔.๐๘	๐.๗๑๒	มาก
๑๔	การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๓.๙๕	๐.๖๘๖	มาก
๑๕	ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ	๓.๙๙	๐.๗๐๓	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๔.๐๕</b>	<b>๐.๕๙๖</b>	<b>มาก</b>
<b>๔. ปัญญาภาวนา (การพัฒนาองค์ความรู้)</b>				
๑๖	ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ	๓.๙๘	๐.๗๒๕	มาก
๑๗	ได้ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๙๘	๐.๗๒๕	มาก
๑๘	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่จะควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล	๓.๙๘	๐.๗๒๑	มาก
๑๙	เป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	๓.๘๕	๐.๗๑๗	มาก
๒๐	ให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี	๓.๙๙	๐.๗๘๒	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๙๖</b>	<b>๐.๖๐๕</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมภาวนา ๔</b>		<b>๔.๐๐</b>	<b>๐.๕๔๔</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. กายภาวนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ เมื่อตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ รองลงมาคือทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ และตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓

๒. ศิลภาวณา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ รองลงมาคือมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ และในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนให้กับใคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ เท่ากัน

๓. จิตภาวณา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ รองลงมาคือปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทนต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

๔. ปัญญาภาวณา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ รองลงมาคือได้ปฏิบัติหน้าที่โดยความระเอียดรอบครอบ ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่จะควบคุมสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ เท่ากัน

#### ๔.๑.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๓.๔๒	๐.๗๐๖	มาก
๒	ความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๕๙	๐.๖๕๓	มาก
๓	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	๓.๖๖	๐.๖๖๓	มาก
๔	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	๓.๗๒	๐.๕๙๐	มาก
๕	การบูรณาการทางสังคม	๓.๖๓	๐.๖๖๘	มาก
๖	ประชาธิปไตยในองค์กร	๓.๗๑	๐.๖๒๓	มาก
๗	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	๓.๖๒	๐.๖๖๗	มาก
๘	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	๓.๗๘	๐.๕๗๑	มาก
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน		๓.๖๔	๐.๕๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตาม

ค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

**ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>				
๑	เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บเป็นเงินออม	๓.๑๖	๐.๙๙๙	ปานกลาง
๒	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น	๓.๒๕	๐.๙๑๙	ปานกลาง
๓	การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	๓.๔๗	๐.๘๖๕	มาก
๔	ได้รับสิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	๓.๕๘	๐.๘๐๖	มาก
๕	สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม	๓.๖๕	๐.๘๑๗	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๕๒</b>	<b>๐.๗๐๖</b>	<b>มาก</b>
<b>๒. ความปลอดภัยในการทำงาน</b>				
๖	สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงานสะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอ	๓.๗๑	๐.๗๕๘	มาก
๗	มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานและทันสมัย	๓.๕๑	๐.๘๘๕	มาก
๘	มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในรูปแบบใหม่	๓.๖๓	๐.๘๒๖	มาก
๙	มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่	๓.๔๗	๐.๘๘๕	มาก
๑๐	มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม	๓.๖๔	๐.๘๗๗	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๕๙</b>	<b>๐.๖๕๓</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>				
๑๑	งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม	๓.๘๙	๐.๗๔๖	มาก
๑๒	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๗๖	๐.๗๙๔	มาก
๑๓	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ	๓.๕๔	๐.๙๓๖	มาก
๑๔	มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ว่ามีความเหมาะสมและเที่ยงธรรม	๓.๕๔	๐.๙๑๗	มาก
๑๕	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	๓.๕๗	๐.๘๘๗	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๖๖</b>	<b>๐.๖๖๓</b>	<b>มาก</b>
<b>๔. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>				
๑๖	หน่วยงานมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๓.๗๒	๐.๖๙๙	มาก
๑๗	มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๖๖	๐.๗๓๓	มาก
๑๘	หน่วยงานมีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๓.๖๓	๐.๗๕๓	มาก
๑๙	สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา	๓.๘๒	๐.๗๕๗	มาก
๒๐	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๗๙	๐.๘๐๑	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๗๒</b>	<b>๐.๕๙๐</b>	<b>มาก</b>
<b>๕. การบูรณาการทางสังคม</b>				
๒๑	หน่วยงานมีการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	๓.๕๙	๐.๘๗๘	มาก
๒๒	ได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๔	๐.๗๖๙	มาก

## ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๓	ได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี	๓.๖๙	๐.๗๖๔	มาก
๒๔	รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในองค์กรร่วมกัน	๓.๖๖	๐.๗๘๕	มาก
๒๕	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๓.๕๖	๐.๘๙๕	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๖๓</b>	<b>๐.๖๖๘</b>	<b>มาก</b>
<b>๖. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>				
๒๖	สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่	๓.๕๙	๐.๙๒๑	มาก
๒๗	มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๐	๐.๗๖๘	มาก
๒๘	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน	๓.๖๔	๐.๘๔๕	มาก
๒๙	ให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่นเสมอ	๓.๙๕	๐.๗๙๐	มาก
๓๐	เจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๓.๗๐	๐.๘๕๘	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๗๑</b>	<b>๐.๖๒๓</b>	<b>มาก</b>
<b>๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>				
๓๑	ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๔๔	๐.๙๒๑	มาก
๓๒	ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	๓.๕๒	๐.๘๙๕	มาก
๓๓	สามารถเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ	๓.๗๙	๐.๘๒๗	มาก
๓๔	มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	๓.๕๙	๐.๘๘๑	มาก
๓๕	ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๘๒๘	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>๓.๖๒</b>	<b>๐.๖๖๗</b>	<b>มาก</b>
<b>๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>				
๓๖	สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	๓.๙๑	๐.๗๐๒	มาก
๓๗	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๓.๘๐	๐.๘๑๓	มาก

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓๘	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร	๓.๗๗	๐.๗๗๐	มาก
๓๙	นำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้	๓.๘๗	๐.๖๗๗	มาก
๔๐	หน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองเสมอ	๓.๕๖	๐.๙๑๖	มาก
ภาพรวม		๓.๗๘	๐.๕๗๑	มาก
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน		๓.๖๔	๐.๕๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ รองลงมาคือได้รับสิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

๒. ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงานสะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ รองลงมาคือมีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และมีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในรูปแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓

๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ รองลงมาคือหน่วยงานมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗

๔. การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ รองลงมาคือมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ และหน่วยงานมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒



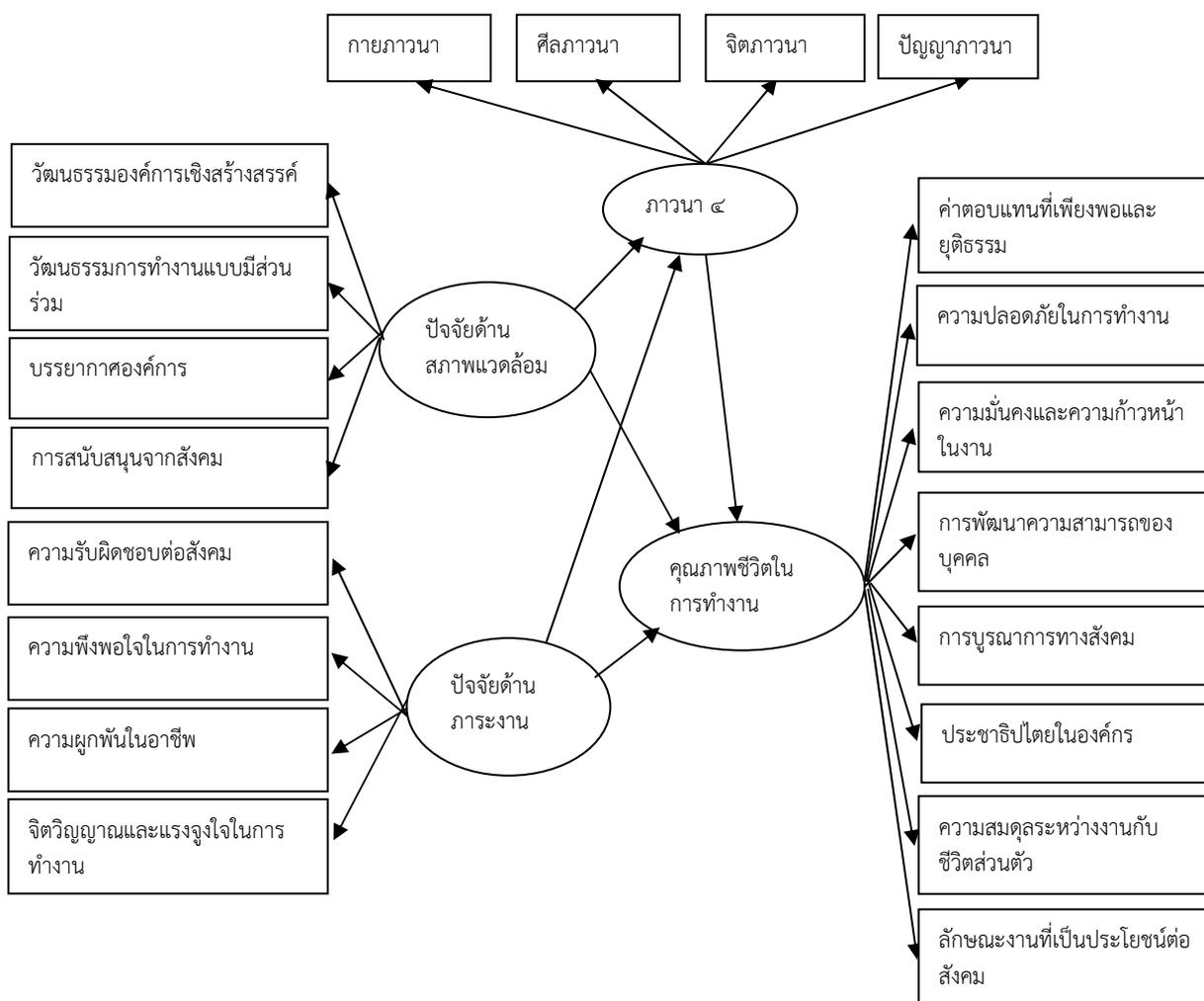
๕. การบูรณาการทางสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ รองลงมาคือรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหในองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ และได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

๖. ประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ ให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ รองลงมาคือมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และเจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เท่ากัน

๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ รองลงมาคือได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙

๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ข้อแรกได้แก่ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาคือนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

**๔.๑.๖ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย**



แผนภาพที่ ๔.๑ โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (ฉบับร่าง)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวง มหาดไทย (n = ๔๗๐)

ตัวแปร	Mean	ระดับ	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
X1	๓.๗๖	ค่อนข้างสูง	.๖๐๖	-.๔๑๒	.๓๐๐
X2	๓.๖๒	ค่อนข้างสูง	.๗๑๕	-.๕๗๔	.๘๒๑
X3	๓.๗๒	ค่อนข้างสูง	.๕๙๕	-.๑๑๗	-.๐๖๗
X4	๓.๖๒	ค่อนข้างสูง	.๖๘๔	-.๔๓๒	.๖๓๐
T_Envi	๓.๖๘	ค่อนข้างสูง	.๕๖๔	-.๓๒๓	.๓๒๒
X5	๓.๘๔	ค่อนข้างสูง	.๖๓๓	-.๓๙๘	.๖๒๐
X6	๓.๗๓	ค่อนข้างสูง	.๕๖๗	-.๒๕๕	.๒๓๓

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	ระดับ	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
X7	๓.๙๖	ค่อนข้างสูง	.๕๗๗	-.๒๐๙	-.๓๑๔
X8	๔.๐๓	ค่อนข้างสูง	.๕๗๐	-.๐๑๑	-.๕๘๐
T_Task	๓.๘๙	ค่อนข้างสูง	.๔๗๗	.๐๐๒	-.๔๓๘
Y11	๓.๙๓	ค่อนข้างสูง	.๕๙๓	-.๑๕๒	-.๑๓๔
Y12	๔.๐๙	ค่อนข้างสูง	.๖๒๓	-.๓๔๒	-.๓๘๑
Y13	๔.๐๕	ค่อนข้างสูง	.๕๙๖	-.๓๕๗	.๒๙๕
Y14	๓.๙๖	ค่อนข้างสูง	.๖๐๕	-.๒๑๘	-.๒๖๐
T_Phavana	๔.๐๐	ค่อนข้างสูง	.๕๔๔	-.๒๓๓	-.๒๘๑
Y21	๓.๔๒	ค่อนข้างสูง	.๗๐๖	-.๖๖๗	.๘๖๗
Y22	๓.๕๙	ค่อนข้างสูง	.๖๕๓	-.๕๓๗	๑.๑๑๘
Y23	๓.๖๖	ค่อนข้างสูง	.๖๖๓	-.๔๔๔	.๖๖๗
Y24	๓.๗๒	ค่อนข้างสูง	.๕๙๐	-.๒๕๙	.๙๗๙
Y25	๓.๖๓	ค่อนข้างสูง	.๖๖๘	-.๒๓๑	.๓๐๑
Y26	๓.๗๑	ค่อนข้างสูง	.๖๒๓	-.๐๓๙	-.๑๖๖
Y27	๓.๖๒	ค่อนข้างสูง	.๖๖๗	-.๓๒๔	.๓๖๕
Y28	๓.๗๘	ค่อนข้างสูง	.๕๗๑	-.๑๒๑	.๐๒๕
T_WQL	๓.๖๔	ค่อนข้างสูง	.๕๒๗	-.๒๘๕	.๔๙๖

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด ๒๐ ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง ๔ ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Envi) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) ส่วนตัวแปรส่งผ่านได้แก่ ภาวนา ๔ (Phavana) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Envi) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}=๓.๖๘$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กร การเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=๓.๗๖$ ) รองลงมาคือบรรยากาศองค์กร ( $\bar{X}=๓.๗๒$ ) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X}=๓.๖๒$ ) และการสนับสนุนจากสังคม ( $\bar{X}=๓.๖๒$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์กรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากสังคม มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านภาระงาน (Task) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านภาระงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}=3.89$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.03$ ) รองลงมาคือความผูกพันในอาชีพ ( $\bar{X}=3.96$ ) ความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X}=3.84$ ) และความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X}=3.73$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงานมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านภavana (Phavana) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านภavana ๔ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}=4.00$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศีลภavana มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.09$ ) รองลงมาคือจิตภavana ( $\bar{X}=4.05$ ) ปัญญาภavana ( $\bar{X}=3.96$ ) และกายภavana ( $\bar{X}=3.93$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรกายภavana ศีลภavana ปัญญาภavana มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรจิตภavana มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}=3.64$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.78$ ) รองลงมาคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=3.72$ ) ประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X}=3.71$ ) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X}=3.66$ ) การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.63$ ) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X}=3.62$ ) ความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X}=3.59$ ) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X}=3.42$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรประชาธิปไตยในองค์กรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

#### ๔.๑.๗ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Explore Factor Analysis (EFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Explore Factor Analysis (EFA) เพื่อใช้ในการดูว่าข้อมูลที่มีอยู่นั้นสามารถสร้างโครงสร้างได้ทั้งหมดก็โครงสร้างดังตารางที่ ๔.๑๑

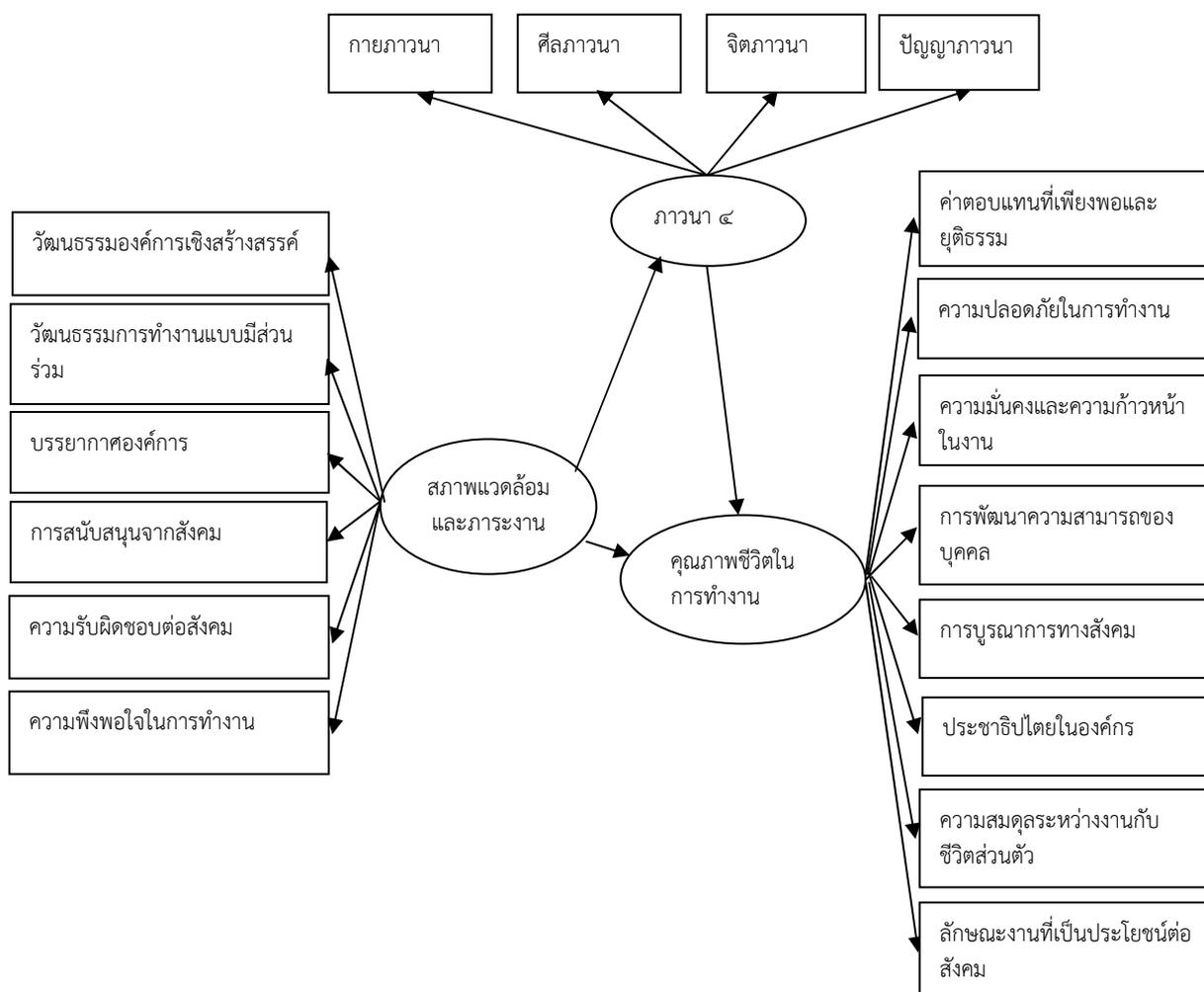
ตารางที่ ๔.๑๑ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Explore Factor Analysis (EFA)

	Component		
	๑	๒	๓
X1	.๒๗๖	.๑๖๑	.๗๙๑
X2	.๔๑๑	.๐๔๙	.๗๒๕
X3	.๔๑๓	.๒๗๐	.๖๗๖
X4	.๕๓๔	.๐๕๗	.๖๘๕
X5	.๓๖๑	.๒๖๖	.๖๓๗
X6	.๕๓๗	.๒๘๕	.๕๗๑
X7	.๑๔๖	.๖๒๘	.๓๒๕
X8	.๑๔๑	.๗๔๕	.๓๑๔
Y11	.๑๖๙	.๘๒๑	.๑๕๓
Y12	.๐๘๘	.๘๙๙	.๐๖๒
Y13	.๑๖๘	.๘๘๔	.๐๔๔
Y14	.๑๙๐	.๘๔๘	.๐๓๙
Y21	.๗๔๗	.๐๔๓	.๒๘๕
Y22	.๗๔๘	.๐๙๑	.๓๑๘
Y23	.๗๓๒	.๑๑๗	.๓๗๗
Y24	.๗๑๐	.๑๗๒	.๓๗๖
Y25	.๗๘๕	.๑๓๙	.๓๐๖
Y26	.๗๔๑	.๒๓๙	.๓๔๕
Y27	.๗๕๘	.๒๒๑	.๒๐๙
Y28	.๗๖๑	.๒๗๑	.๑๑๓

จากตารางที่ ๔.๑๑ สามารถพิจารณาตัวแปรใหม่ได้ ๓ ตัวแบบตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่ได้อธิบายว่า<sup>๑</sup> การหมุนแกนองค์ประกอบจะเป็นขั้นตอนของการให้ตัวแปรหนึ่ง ๆ ชัดเจนยิ่งขึ้นในการจัดองค์ประกอบ ทั้งนี้เพราะบางกรณีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าใกล้เคียงกัน หรือมีความไม่ชัดเจนในการจัดเข้าองค์ประกอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหมุนแกนองค์ประกอบ (factor rotation) เพื่อให้ค่าของน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรบางตัวมีค่ามากขึ้นหรือลดลง จนกระทั่งทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นควรจะอยู่ในองค์ประกอบใด เมื่อมีการหมุนแกนองค์ประกอบแล้วให้สังเกตในตาราง rotated component matrix ซึ่งเป็นตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ การพิจารณาตัวแปรใดควรอยู่

<sup>๑</sup> ยุทธ ไกยวรรณ, การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๗๗-๗๘.

องค์ประกอบใด พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่า  $\pm .๓$  และเมื่อจัดตัวแปรให้องค์ประกอบได้ แล้วถือว่าได้องค์ประกอบใหม่ดังแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

๔.๑.๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีตัวแปรหลักพุทธธรรมภาวะ ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีตัวแปรหลักพุทธธรรม ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	Y11	Y12	y13	y14
X1	1									
X2	.670**	1								
X3	.624**	.653**	1							
X4	.659**	.670**	.737**	1						
X5	.561**	.515**	.580**	.616**	1					
X6	.562**	.596**	.671**	.689**	.581**	1				
Y11	.326**	.194**	.409**	.287**	.344**	.426**	1			
Y12	.237**	.172**	.346**	.177**	.285**	.300**	.729**	1		
Y13	.247**	.225**	.364**	.189**	.288**	.362**	.697**	.830**	1	
Y14	.261**	.191**	.357**	.192**	.315**	.315**	.673**	.745**	.805**	1
Y21	.422**	.556**	.497**	.541**	.427**	.567**	.190**	.131**	.203**	.209**
Y22	.512**	.504**	.509**	.567**	.483**	.620**	.227**	.152**	.217**	.238**
Y23	.525**	.552**	.549**	.602**	.533**	.617**	.274**	.209**	.249**	.271**
Y24	.513**	.538**	.543**	.597**	.526**	.631**	.299**	.209**	.265**	.315**
Y25	.472**	.553**	.563**	.651**	.539**	.608**	.302**	.238**	.258**	.279**
Y26	.536**	.610**	.598**	.662**	.537**	.608**	.357**	.330**	.364**	.372**
Y27	.421**	.474**	.561**	.556**	.486**	.599**	.373**	.256**	.299**	.294**
Y28	.381**	.399**	.473**	.554**	.465**	.540**	.371**	.295**	.340**	.312**
Mean	3.76	3.62	3.72	3.62	3.84	3.73	3.93	4.09	4.05	3.96
S.D.	.606	.715	.595	.684	.633	.567	.593	.623	.596	.605

Bartlett's Test of Sphericity = 6673.718, df = 153, p = .000, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .941

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28
Y21	1							
Y22	.657**	1						
Y23	.699**	.681**	1					
Y24	.622**	.632**	.735**	1				
Y25	.574**	.614**	.673**	.705**	1			
Y26	.623**	.613**	.628**	.648**	.752**	1		
Y27	.565**	.613**	.583**	.562**	.633**	.625**	1	
Y28	.492**	.579**	.504**	.550**	.630**	.668**	.680**	1
Mean	3.42	3.59	3.66	3.72	3.63	3.71	3.62	3.78
S.D.	.706	.653	.663	.663	.668	.623	.667	.571

Bartlett's Test of Sphericity = 6673.718, df = 153, p = .000, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .941

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

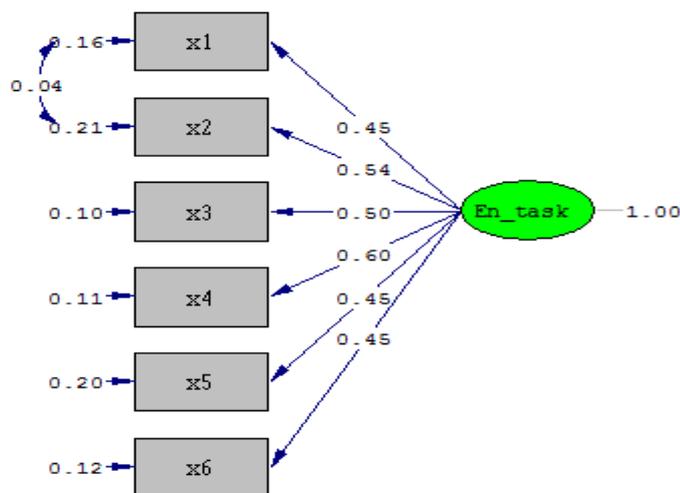
## ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

๔.๒.๑ ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งตรงกับการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ ดังนี้

**สมมติฐานที่ ๑** การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๗๐ ตัวอย่าง แสดงผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ ๑.๑** ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์





Chi-Square=9.78, df=8, P-value=0.28098, RMSEA=0.022

แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงาน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ -test	p-value มากกว่า 0.05	0.28	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2/df$	น้อยกว่า 2.00	1.22	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.004	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า 200	944.24	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๒๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๙.๗๘ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๘ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๐๔ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้อง

น้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๙๔๔.๒๔ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

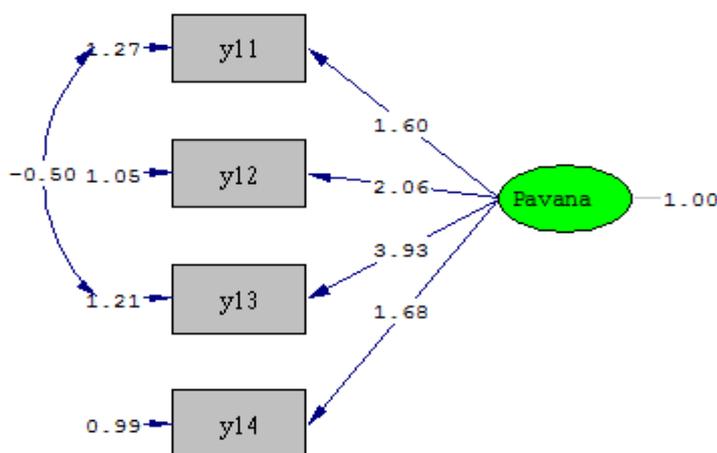
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมและภาระงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
X1	0.45	0.16 (0.012)	18.29**	0.56	.198
X2	0.54	0.21 (0.016)	18.85**	0.58	.200
X3	0.50	0.10 (0.0089)	21.97**	0.71	.208
X4	0.60	0.11 (0.011)	23.38**	0.77	.213
X5	0.45	0.20 (0.014)	17.05**	0.50	.186
X6	0.45	0.12 (0.0095)	19.89**	0.62	.199
Chi-Square = 9.78    df = 8    GFI = 0.99    AGFI = 0.98    RMSEA = 0.022					

หมายเหตุ : \*\*p < .01 ; n = 470 ; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๔๕ ถึง ๐.๖๐ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกตัว ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากสังคม (X4) มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงาน ร้อยละ ๗๗ รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ (X3) มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงาน ร้อยละ ๗๑ ความพึงพอใจในงาน (X6) มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงาน ร้อยละ ๖๒ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (X2) มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงาน ร้อยละ ๕๘ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (X1) มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงาน ร้อยละ ๕๖ และตัวแปรที่มีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมและภาระงานน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน (X5) ร้อยละ ๕๐ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมและภาระงาน

**สมมติฐานที่ ๑.๒** ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวนา ๔ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=1.21, df=1, P-value=0.27224, RMSEA=0.021

แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะนา ๔

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลภาวะนา ๔ กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ -test	p-value มากกว่า 0.05	0.27	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2/df$	น้อยกว่า 2.00	1.21	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.021	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.021	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า 200	2579.19	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๒๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๑.๒๑ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๒๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๒๕๗๙.๑๙ (เกณฑ์ที่กำหนด

มากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลปัจจัยภาวะนา ๔ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

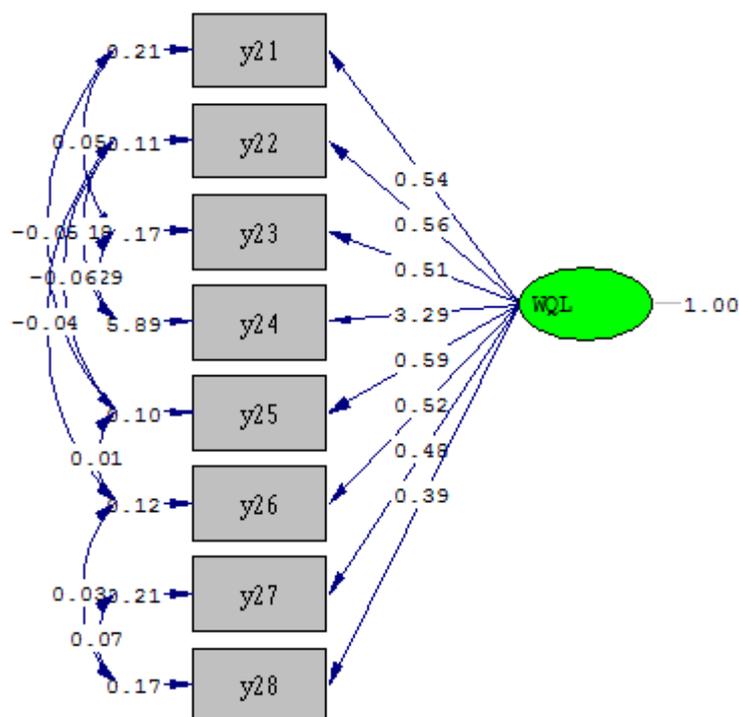
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยภาวะนา ๔

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
Y11	1.60	1.27 (0.11)	20.73**	0.67	.264
Y12	2.06	1.05 (0.095)	24.57**	0.80	.284
Y13	3.93	1.21 (0.27)	27.70**	0.93	.286
Y14	1.68	0.99 (0.078)	23.08**	0.74	.276
Chi-Square = 1.21    df = 1    GFI = 1.00    AGFI = 0.99    RMSEA = 0.021					

หมายเหตุ : \*\*p < .01 ; n = 470 ; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๑.๖๐ ถึง ๓.๙๓ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกตัว ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ จิตภาวะนา (Y13) มีความแปรผันร่วมกับปัจจัยภาวะนา ๔ ร้อยละ ๙๓ รองลงมาคือ ศิลภาวะนา (Y12) มีความแปรผันร่วมกับปัจจัยปัจจัยภาวะนา ๔ ร้อยละ ๘๐ ปัญญาภาวะนา (Y14) มีความแปรผันร่วมกับภาวะนา ๔ ร้อยละ ๗๔ และตัวแปรที่มีความแปรผันร่วมกับปัจจัยภาวะนา ๔ น้อยที่สุดคือ กายภาวะนา (Y11) ร้อยละ ๖๗ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบปัจจัยภาวะนา ๔

**สมมติฐานที่ ๑.๓** ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=17.98, df=11, P-value=0.08215, RMSEA=0.037

แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ -test	p-value มากกว่า 0.05	0.08	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2$ /df	น้อยกว่า 2.00	1.63	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.014	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.037	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า 200	648.50	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๑๗.๙๘ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑๑ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2$ /df) เท่ากับ ๑.๖๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้อง

มากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๔ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๓๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๖๔๘.๕๐ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
Y21	0.54	0.21 (0.016)	19.05**	0.59	.148
Y22	0.56	0.11 (0.013)	21.57**	0.74	.152
Y23	0.51	0.17 (0.48)	19.54**	0.60	.156
Y24	3.29	5.89 (0.48)	20.43**	0.65	.154
Y25	0.59	0.097 (0.013)	22.83**	0.78	.158
Y26	0.52	0.12 (0.012)	20.82**	0.69	.157
Y27	0.48	0.21 (0.015)	17.77**	0.52	.148
Y28	0.39	0.17 (0.011)	16.85**	0.48	.144

Chi-Square = 17.98    df = 11    GFI = 0.99    AGFI = 0.97    RMSEA = 0.037

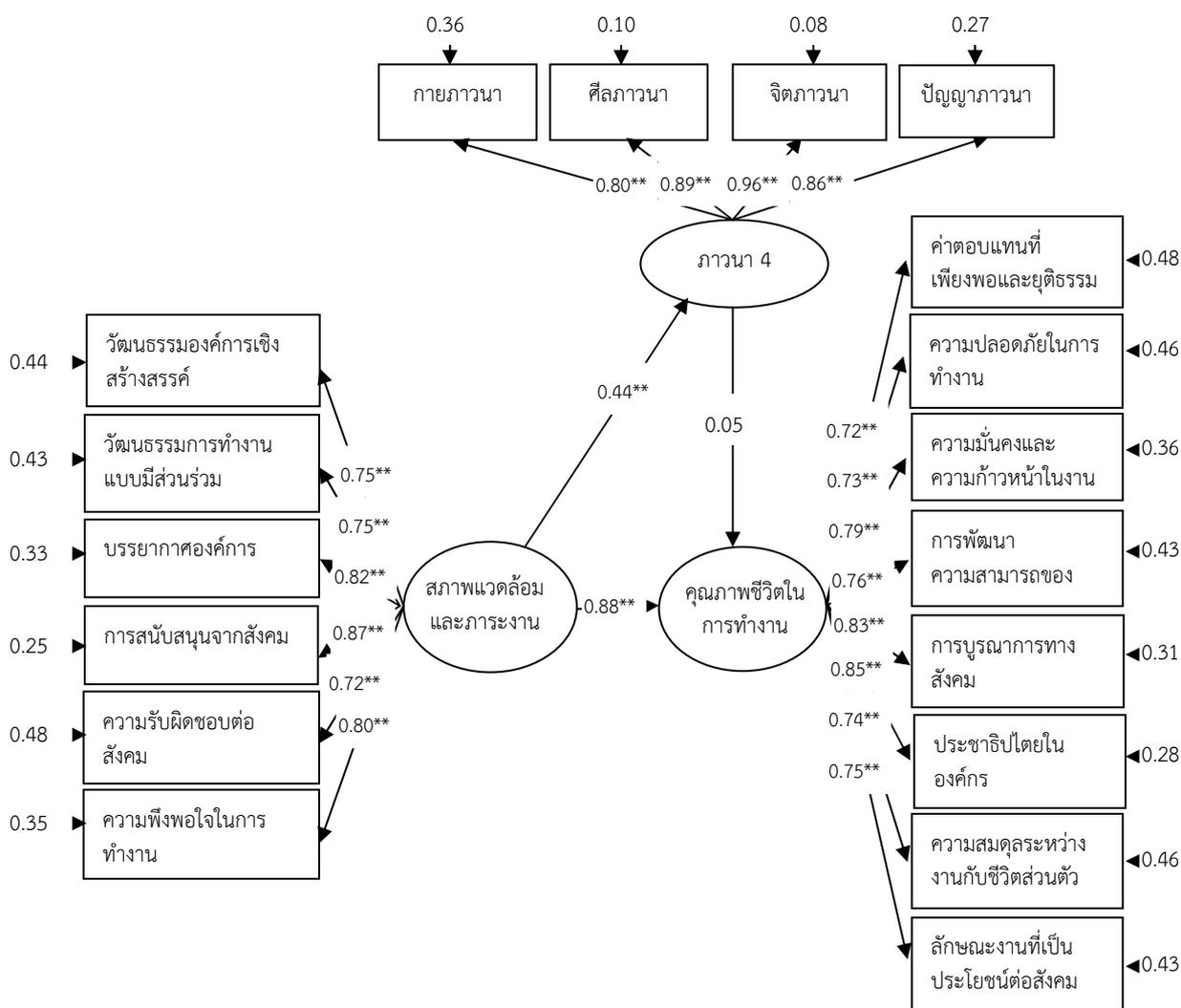
หมายเหตุ : \*\*p < .01 ; n = 470 ; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๓๙ ถึง ๓.๒๙ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกตัว ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ การบูรณาการทางสังคม (Y25) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๗๘ รองลงมา คือ ความปลอดภัยในการทำงาน (Y22) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๗๔ ประชาธิปไตยในองค์กร (Y26) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๖๙ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y24) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๖๕ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y23) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๖๐ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y21) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๕๙ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y27) มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ ๕๒ และตัวแปรที่มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y28) ร้อยละ ๔๘ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งตรงกับการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมและภาระงาน และปัจจัยด้านภาวะนา ๔ มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย



Chi-Square = 93.79, df = 76, P-value = 0.08127, RMSEA = 0.022

แผนภาพที่ ๔.๖ โมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หลังปรับโมเดล

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ -test	p-value มากกว่า 0.05	0.081	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2/df$	น้อยกว่า 2.00	1.23	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.031	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า 200	527.81	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๘๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๙๓.๗๙ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๗๖ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๒๗.๘๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ผลผ่านเกณฑ์แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เชีงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ สภาพแวดล้อมและภาระงาน และปัจจัยด้านภานา ๔ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

**ตารางที่ ๔.๒๐** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีภานา ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปร	EN_TASK			PAVANA					
	TE	IE	DE	TE	IE	DE			
เหตุ									
ตัวแปรผล									
PAVANA	0.44** (0.05)	-	0.44** (0.05)	-	-	-			
WQL	0.87** (0.06)	0.02 (0.01)	0.85** (0.06)	0.05 (0.03)	-	0.05 (0.03)			
ค่าสถิติ	Chi-Square = 93.79 df = 76 GFI = 0.98			AGFI = 0.95 RMSEA = 0.022					
ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y11	Y12	Y13
ความเที่ยง	0.56	0.57	0.67	0.75	0.52	0.65	0.64	0.79	0.92
ตัวแปร	Y14	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28
ความเที่ยง	0.73	0.52	0.54	0.63	0.57	0.69	0.72	0.55	0.57
สมการโครงสร้างของตัวแปร	PAVANA			WQL					
R-SQUARE	0.19			0.76					
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร									
ตัวแปรแฝง	PAVANA			WQL			EN_TASK		
PAVANA	1.00								
WQL	0.42			1.00					
EN_TASK	0.44			0.87			1.00		

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, \*\*p < .01

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๕๐-๐.๙๒ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภานา (Y13) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๒ รองลงมาคือ ศิลภานา (Y12) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๗๙ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม (X5) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y21) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๕๒ เท่ากัน สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ ๐.๗๖ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ ๗๖

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๘๕ และเรียงตามลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลคือ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์การ (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (๗๒%) ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรภาวะ (PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมและภาระงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

#### ๑. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีประเด็นที่สัมภาษณ์คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง ๘ ด้านของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ครอบคลุม ๔ มิติของมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน คือ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการเงิน ซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืนในยุคไทยแลนด์ ๔.๐<sup>๒</sup>

๒) มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ข้อ ๑ ข้อ ๒ ดีแล้วเมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่ของประเทศนี้ที่ไม่มีโอกาสที่ดีเช่นนี้ ข้อ ๓ มีความมั่นคง แต่ความก้าวหน้าขึ้นกับตนเองและผู้บังคับบัญชา ข้อ ๔ กรมเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมของกรมแต่ตัวบุคลากรเองก็ควรที่จะขวนขวายหาความรู้ที่มีมากมายและทำได้ง่ายในโลกปัจจุบัน ข้อ ๕ และข้อ ๖ ดีแล้ว ด้วยธรรมชาติของลักษณะของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานต้องมีการประสานงานและการบูรณาการปฏิบัติงานที่ดี ข้อ ๗ ขึ้นกับการบริหารเวลาและการสร้างสมดุลชีวิตของแต่ละคน เพราะลักษณะที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว งานที่ไม่เป็นเวลาแน่นอน บุคลากรของกรมต้องมีการบริหารจัดการชีวิตให้ดี ข้อ ๘ ดีอยู่แล้ว ด้วยลักษณะของงานที่ต้องเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ<sup>๓</sup>

๓) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพยายามส่งเสริมพัฒนาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องสวัสดิการคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้อาจมีปัจจัยบางอย่างนอกเหนือการควบคุม เช่น

<sup>๒</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๓</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

ค่าตอบแทน ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงานรัฐ แต่ก็ส่งเสริมในด้านอื่น ๆ ทดแทน รวมถึงการดำรงตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<sup>๔</sup>

๔) เพราะบางด้านดีบางด้านยังต้องปรับปรุง เช่น ค่าตอบแทน แต่คงเป็นเรื่องยากเพราะเป็นเรื่องระดับชาติกระทบต่อภาระงบประมาณแผ่นดิน ยิ่งไงก็แล้วแต่การส่งเสริมหลักศาสนาเข้าไปให้กับบุคลากร จะช่วยในทุกเรื่องให้ดีขึ้นในทุกด้าน<sup>๕</sup>

๕) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ทุกระดับชั้นอย่างยุติธรรม<sup>๖</sup>

๖) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นต้องมีการปรับปรุงและส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วย<sup>๗</sup>

๗) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นควรเพิ่มด้านความปลอดภัยในการทำงานและค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจ ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน<sup>๘</sup>

๘) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นควรเพิ่มความรักในองค์กร มีความเสียสละ เน้นการมีส่วนร่วม มีความยุติธรรมให้ทุกคน รักสามัคคี มีความจริงใจด้วย<sup>๙</sup>

๙) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นควรเพิ่มเติมด้านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ<sup>๑๐</sup>

๑๐) สอดคล้องกันควรมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือในการทำงาน ควบคู่กับวัตถุนิยม โลกดิจิทัล ให้มาก ๆ ในประเทศกำลังพัฒนา<sup>๑๑</sup>

๑๑) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกระทรวงมหาดไทยของเราก็พยายามพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมาโดยตลอด เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของประเทศ แต่ถ้าถามว่าควรเพิ่มเติมประเด็นไหนนั้น ผมคิดว่าควรเพิ่มเติมความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีการป้องกันภัยนะ เพราะรูปแบบของภัยพิบัติเปลี่ยนแปลงไป

<sup>๔</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๕</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๖</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุญ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๘</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิภูณญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๙</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

เทคโนโลยีก็พัฒนาขึ้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย ดีกว่าการบรรเทาสาธารณภัย<sup>๑๒</sup>

๑๒) นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตหลายเรื่องอยู่เหนือการควบคุมของหน่วยงานเพราะภาครัฐเป็นฝ่ายกำหนดลงมา ส่วนหน่วยงานก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามแต่ถ้าจะเพิ่มเติมก็คงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีครัวเรือน การอบรมเกี่ยวกับการออม การลงทุน เป็นต้น อันนี้ควรส่งเสริมอย่างมาก<sup>๑๓</sup>

๑๓) สอดคล้องกันที่ว่าทั้งหมดที่ผ่านมาก็ถือว่าดีอยู่แล้ว หลายด้านก็ต้องขึ้นอยู่กับตัวเจ้าหน้าที่เองว่าจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีหรือไม่ แต่ก็มีข้อเสนอแนะว่าควรนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงคือ การพอประมาณ การมีเหตุผล ประหยัดอดออม และการมีภูมิคุ้มกัน น่าจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีได้<sup>๑๔</sup>

๑๔) คุณภาพชีวิตของบุคลากรขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์กรในการจัดสรรผลตอบแทน ทั้งที่เป็นวัตถุและขวัญกำลังใจ ดังนั้นหากมีประเด็นที่ควรส่งเสริมก็ควรเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ โดยมีความสมดุลระหว่างสิ่งที่เป็นผลตอบแทนในเชิงวัตถุซึ่งสามารถใช้ในการบริโภค อุปโภค และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในแง่ของขวัญกำลังใจ การอยู่ร่วมกัน การแสดงออกต่อกันของเพื่อนร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ทำให้งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข<sup>๑๕</sup>

๑๕) คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันควรเพิ่มเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม จากบุคลากรและจากกลุ่มต่าง ๆ ด้วย<sup>๑๖</sup>

๑๖) ค่าตอบแทนข้าราชการระดับ ปฏิบัติงานนั้นค่าตอบแทนค่อนข้างน้อยไม่ค่อยสอดคล้องกับภาระงาน ความปลอดภัยก็มีอัตราเสี่ยงสูง ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานอาจต้องย้ายสายงาน การพัฒนาความสามารถ การฝึกอบรมสัมมนา ก็อาจจะช่วยให้เกิดความรู้มีการพัฒนาได้<sup>๑๗</sup>

๑๗) ควรนำหลักธรรมในการดำเนินชีวิตเช่นหลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา นอกจากนั้นควรดำรงตนอยู่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙<sup>๑๘</sup>

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๓</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

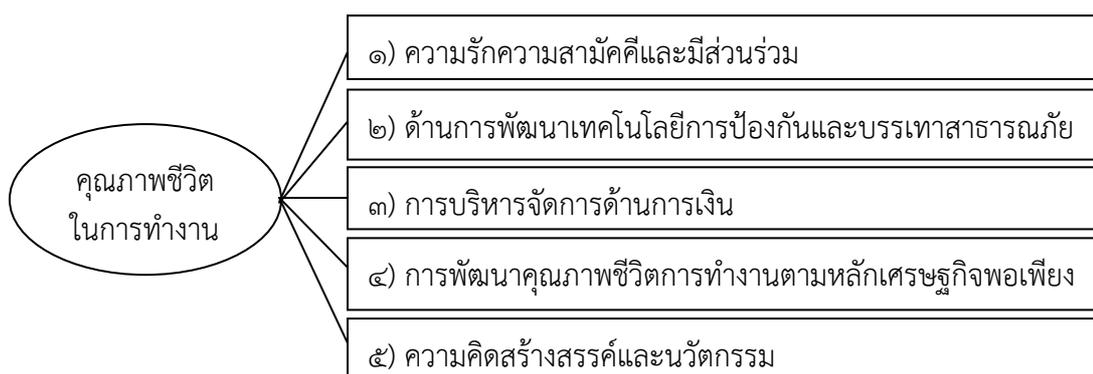
<sup>๑๕</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๖</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๗</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๘</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพี พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ๑) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ความปลอดภัยในการทำงาน ๓) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๔) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๕) การบูรณาการทางสังคม ๖) ประชาธิปไตยในองค์กร ๗) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๘) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และจากการสัมภาษณ์ พบเพิ่มเติม ๕ ด้าน คือ ๑) ความรักความสามัคคีและมีส่วนร่วม ๒) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) การบริหารจัดการด้านการเงิน ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ ๕) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ คุณภาพชีวิตในการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

## ๒. ปัจจัยในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ๒.๑ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและภาระงาน

#### การสนับสนุนจากสังคม

ประเด็นที่สัมภาษณ์ การสนับสนุนจากสังคมเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) เพื่อนร่วมงาน รวมถึงคนในครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพและการดำรงอยู่ในสถานะของเขา ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดคุณภาพ ดังนั้นการให้กำลังใจกัน การยกย่องเชิดชูจะส่งเสริมให้เขามีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๙</sup>

๒) ทุกส่วนต้องร่วมกันในการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากครอบครัวข้างจึงมีผลมาก<sup>๒๐</sup>

๓) สำคัญที่สุดคือการสนับสนุน ทั้งจากการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนด้านกำลังใจ เพราะการสนับสนุนย่อมส่งผลดีทั้งด้านภาระงาน ความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิต<sup>๒๑</sup>

<sup>๑๙</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

๔) การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักผ่อนหย่อนใจให้ดี พร้อมใช้งานจะช่วยเพิ่มบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สำคัญต่อการทำงานเน้นทีม เป็นส่วนหนึ่งเดียวที่ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร<sup>๒๒</sup>

๕) ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานน้อยเช่น คอมพิวเตอร์ เพราะใช้มานานมากแล้ว เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องให้กำลังใจกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ เพราะส่งผลถึงความสำเร็จในงาน ความภาคภูมิใจ การยอมรับนับถือ การเกื้อกูลแบ่งปัน ซึ่งการสนับสนุนไม่มีเพียงในเรื่องของงาน แต่รวมถึงเรื่องส่วนตัวด้วย<sup>๒๓</sup>

๖) ในฐานะเป็นพนักงานอยู่หน่วยงานควรปรับเปลี่ยนอุปกรณ์สำนักงานหลายอย่างเพื่อให้ทันสมัย เช่น วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์สำนักงาน ชุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เป็นต้น เพราะการได้รับการสนับสนุนที่ดีจะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี<sup>๒๔</sup>

๗) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้นเป็นประจำ เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญมีความสามารถทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้การทำงานร่วมกันก็ต้องมีความจริงจัง ช่วยเหลือสนับสนุนคนรอบข้างให้ก้าวหน้าตามความสามารถ<sup>๒๕</sup>

๘) หน่วยงานควรมีการสนับสนุนการจัดทำเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อคอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำหรือแนวคิดแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้ชีวิต และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานด้วย<sup>๒๖</sup>

๙) การสนับสนุนงบประมาณ เพราะทำให้กรมสามารถขับเคลื่อนนโยบายนั้นหนักได้ในแต่ละปี<sup>๒๗</sup>

๑๐) การยกย่องและให้รางวัลในแต่ละปี โดยการประกาศเกียรติคุณและรางวัล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น<sup>๒๘</sup>

๑๑) กระทรวงควรสนับสนุนการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากประเทศมีความเจริญมีสิ่งปลูกสร้างมากมาย และการเกิดภัยต่าง ๆ ก็มีความเสียหายรุนแรงมากขึ้นตามไปด้วย งบประมาณจะช่วยให้กรมสามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น เพราะอุปกรณ์สำนักงาน

<sup>๒๒</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรชบวรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๒๓</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๔</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิคุณญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๕</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๖</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๗</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๘</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

หลายอย่างไม่มีความทันสมัย เช่น วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์สำนักงาน ชุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติกร เป็นต้น<sup>๒๙</sup>

๑๒) การสนับสนุนจากสังคมที่จะช่วยให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก็ คงเป็นเรื่องการสนับสนุนในสองส่วนทั้งในด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ด้านวัตถุก็ต้องมีการสำรวจว่าจะ ะไรขาด ส่วนด้านจิตใจก็ควรให้การสนับสนุนรางวัล กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานคะ<sup>๓๐</sup>

๑๓) การสนับสนุนจากสังคมเป็นเรื่องของหน่วยงานที่จะมีนโยบายแบบไหนในการ สนับสนุนการทำงาน ถ้าเป็นเอกชนก็อาจมีโบนัส เพิ่มเงินเดือน และให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับ หน่วยงานรัฐด้านสวัสดิการนั้นเป็นไปตามกฎหมายอยู่แล้ว สำหรับหน่วยงานนั้นหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน ก็ต้องคอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและวัสดุต่าง ๆ ครบมันคงเป็นหลักการกว้าง ๆ ลึก ๆ แต่ละหน่วยก็ต้องไปปรับตามความเหมาะสมเองครับ<sup>๓๑</sup>

๑๔) การสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญต้องมาจากหลายฝ่าย ได้แก่ ๑) การสนับสนุนจาก ครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิต หากบุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มีความรัก ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวก็จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ๒) เพื่อนร่วมงาน ถือว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับคุณภาพชีวิต โดยบุคลากรต้องประสบพบเจออยู่ทุกวันทำงาน หากได้ เพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความสุขทุกครั้งที่ไปทำงาน ก่อให้เกิด การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตก็จะดีขึ้นไปด้วย ๓) ผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตอีกประการหนึ่ง เพราะ หมายถึงผู้สั่งการ หรือเอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สั่งการ ถูกต้อง เป็นธรรม บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง สบาย ใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย<sup>๓๒</sup>

๑๕) ควรสนับสนุนการออกกำลังกาย การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่<sup>๓๓</sup>

๑๖) ถ้าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงคนในครอบครัวก็จะส่งผลดีต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการสนับสนุนเป็นสิ่งกำหนดคุณภาพ ดังนั้นการให้กำลังใจกัน การ ยกย่องเชิดชูจะส่งเสริมให้เขามีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทุกส่วนต้องร่วมกันในการที่จะสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากครอบครัวจะมีผลมาก<sup>๓๔</sup>

<sup>๒๙</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๐</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๑</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๓๒</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๓๓</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๓๔</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๑๗) การสนับสนุนวัตถุประสงค์สำหรับสำนักงานและสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ยานพาหนะ เป็นต้น<sup>๓๕</sup>

สรุป การสนับสนุนจากครอบครัวหรือจากสังคมจะให้คุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างแน่นอน เพราะเป็นเรื่องสำคัญเป็นอันดับแรก การสนับสนุนจากสังคม พบว่ามี ๓ ด้าน คือ ๑) การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิต หากบุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่น มีความรัก ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวก็จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ๒) การสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์สำนักงาน ชุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ รวมทั้งที่ทำงาน ที่พักผ่อนหย่อนใจ และ ๓) การสนับสนุนด้านกำลังใจ ทั้งการยอมรับนับถือ คอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ การสนับสนุนรางวัล กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงิน รวมทั้งกำลังใจจากครอบครัวด้วย และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ การสนับสนุนจากครอบครัวจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

### บรรยากาศในองค์กร

ประเด็นที่สัมภาษณ์คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) บรรยากาศที่ดีทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตนได้เต็มประสิทธิภาพทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานส่งผลต่องานต่อตัวตัวเอง<sup>๓๖</sup>

๒) บรรยากาศที่ดีทำให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจได้ทั้งงานได้ทั้งคุณภาพ เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสุขที่จะมาปฏิบัติงาน<sup>๓๗</sup>

๓) บรรยากาศในองค์กรส่งผลดีแน่นอนเพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยปราศจากความเครียด ช่วยสร้างบรรยากาศ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน<sup>๓๘</sup>

<sup>๓๕</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๓๖</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๗</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๘</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.



๔) บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้มาปฏิบัติงานทุกวัน<sup>๓๙</sup>

๕) บรรยากาศในองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความเป็นพี่เป็นน้องที่รักใคร่ผูกพัน เพียงเพราะลักษณะงานที่ต้องเกี่ยวพันเกี่ยวข้อง เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ที่มีความเกื้อกูลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือเจือจุนซึ่งกันและกัน<sup>๔๐</sup>

๖) บรรยากาศในองค์กรส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแน่นอน ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ก็ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ<sup>๔๑</sup>

๗) บรรยากาศในองค์กรที่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมาก ทำให้เกิดความสุขและความเป็นกันเอง มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นผลการทำงานประสบผลสำเร็จ ราบรื่น มีความสุข มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต<sup>๔๒</sup>

๘) บรรยากาศในองค์กรส่งผลดีแน่นอน สภาพแวดล้อมดีทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพแวดล้อมแย่งก็ทำให้ไม่มีความอยากทำงาน<sup>๔๓</sup>

๙) บรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการสร้างมาตรฐาน การให้รางวัล ยกย่องผู้ที่มีผลงานดี ผลงานเด่น จะทำให้เจ้าหน้าที่พร้อมพัฒนาในอนาคต<sup>๔๔</sup>

๑๐) การสร้างบรรยากาศในองค์กรนั้นควรมีการประสานงานกัน มีการพบปะสังสรรค์ ประชุมปรึกษาหารือกัน และช่วยเหลือกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความเป็นกันเอง<sup>๔๕</sup>

๑๑) การทำงานนั้นถ้าบรรยากาศในองค์กรดีทุกคนก็อยากจะทำ งานด้วยความเต็มใจ ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน<sup>๔๖</sup>

<sup>๓๙</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๔๐</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๑</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๒</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๓</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๔</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๕</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๖</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

๑๒) การสร้างบรรยากาศในองค์กรนั้นก็คงให้ทุกคนมีส่วนร่วมนะครับ เพราะเมื่อทุกคนมีส่วนร่วมแล้วจะช่วยลดความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันในองค์กรได้ และจะทำให้การทำงานนั้นมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ<sup>๔๗</sup>

๑๓) การสร้างบรรยากาศในองค์กรต้องช่วยให้ทุกคนความเป็นอิสระ แต่ไม่ได้หมายถึงความไม่รับผิดชอบนะ แต่ให้อิสระในการแสดงออก นอกจากนั้นต้องสร้างความอบอุ่น และการให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงาน ที่สำคัญต้องยอมรับความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กรให้ได้<sup>๔๘</sup>

๑๔) บรรยากาศในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร ความเป็นพี่น้อง หรือความเคารพนับถือกันตามสายงาน และความเหมาะสม การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสุข มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งบรรยากาศองค์กรในทางกายภาพ เช่น ห้องทำงานที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>๔๙</sup>

๑๕) การสร้างบรรยากาศในองค์กรนั้นต้องทำงานร่วมกับทุกคนได้ เปิดเผย ไม่ก้ำก๋ายงานของบุคคลอื่น<sup>๕๐</sup>

๑๖) การสร้างบรรยากาศในองค์กรนั้นควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำ ช่วยเหลือกันเกื้อกูลกัน ถ้าในที่ทำงานบรรยากาศดีทุกคนก็อยากจะทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน สร้างความรักความสามัคคีการทำงานนั้นก็จะราบรื่น และมีประสิทธิภาพ<sup>๕๑</sup>

๑๗) ควรสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร คือมีความเป็นพี่น้องมากกว่าเป็นเจ้าเป็นนาย หรือมีความเคารพนับถือกันตามสายงาน และความเหมาะสม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ<sup>๕๒</sup>

สรุป การสร้างบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแน่นอน เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยปราศจากความเครียด ช่วยสร้างบรรยากาศ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเป็นพี่เป็นน้องที่รักใคร่ผูกพัน ความเป็นกันเอง มีการสร้างมาตรฐานในการทำงาน การให้รางวัล ยกย่องผู้ที่มีผลงานดี ผลงานเด่น มีการพบปะสังสรรค์ ประชุมปรึกษาหารือกัน และช่วยเหลือกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้อิสระในการแสดงออก การให้การ

<sup>๔๗</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๘</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

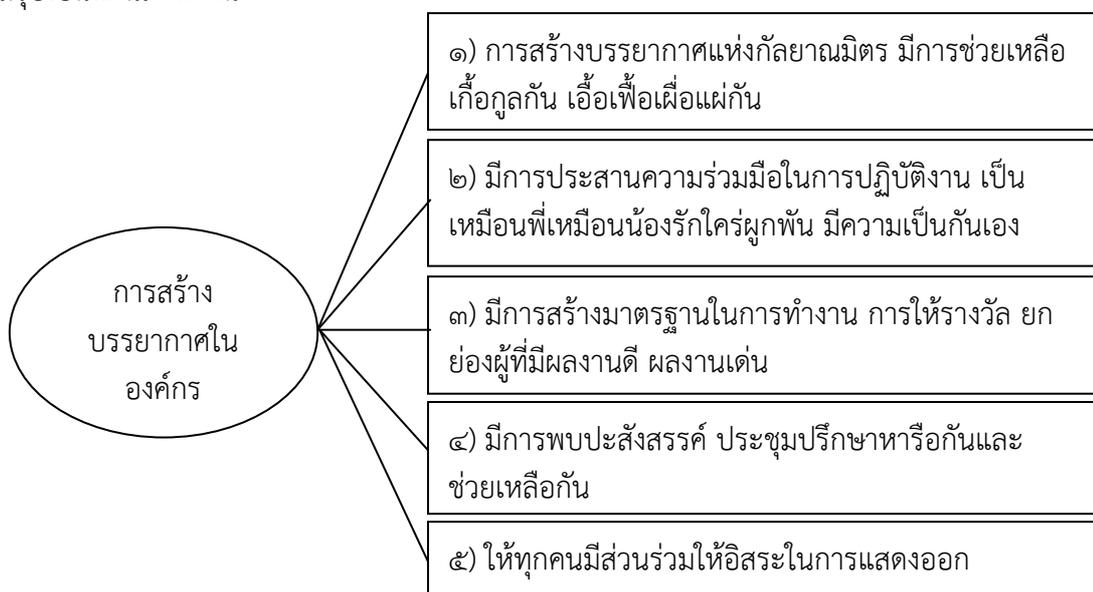
<sup>๔๙</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๕๐</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๕๑</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๕๒</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพีพิณ พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

สนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงาน ยอมรับความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๙ การสร้างบรรยากาศในองค์กรจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

#### ความพึงพอใจในการทำงาน

ประเด็นที่สัมภาษณ์คือ ความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) เบื้องต้นจะทำงานอะไรให้สำเร็จต้องเริ่มจากฉันนะ ความพอใจในการทำงานก่อนตามด้วย วิริยะ จิตตะ วิมังสา หลักอิทธิบาท ๔ ช่วยให้งานสำเร็จ ส่งผลดีต่อตัวเองและผู้อื่น<sup>๕๓</sup>

๒) หลักการทำงานต้องมีอิทธิบาท ๔ เพราะหากปราศจากฉันนะ งานที่ทำทุกอย่างจะออกมาไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการทำงาน ต่อคนที่ปฏิบัติงานนั่นเอง<sup>๕๔</sup>

๓) หากพูดถึงการสร้างสภาพความพึงพอใจในที่ทำงาน ก็ต้องเกี่ยวข้องกับ ๒ ประเด็นเบื้องต้นด้วยคือ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง และบรรยากาศในองค์กร เพื่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับฯ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานดี คนเราก็จะมีความพึงพอใจตามมาเอง ซึ่งส่งผลดีเพราะทำให้การทำงานอย่างมีความสุข<sup>๕๕</sup>

<sup>๕๓</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๔</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๕</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

๔) การบริหารงานที่ดี ก็เป็นการสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากร ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสุข ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร<sup>๕๖</sup>

๕) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน บรรลุผลสำเร็จจลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผู้ทำงานย่อมได้รับผลชื่นชม ผลตอบแทนที่ดี ไม่ว่าจะตอบแทนด้วยคำชม ด้วยการยกย่องให้เกียรติหรือให้ผลรางวัลตอบแทน<sup>๕๗</sup>

๖) การให้เขาทำงานในสิ่งที่เขาถนัดหรือในสิ่งที่เขาชอบนะ เพราะถ้าทำในสิ่งที่ชอบก็คงจะเกิดความพอใจตามมา และถ้าเรามีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้เราปฏิบัติงานออกมาได้ดี<sup>๕๘</sup>

๗) คนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำงานด้วยความสุข เป็นผลให้บรรลุผลสำเร็จของงาน<sup>๕๙</sup>

๘) การสร้างความพึงพอใจในงานนั้นก็คงเป็นงานที่มีผลตอบแทนที่เขาพอใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาดี ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่กรม ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน<sup>๖๐</sup>

๙) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ๆ ของการทำงานเลย ถ้าคนเราไม่พอใจทำงานแล้วงานก็จะออกมาไม่ดี ถ้าเป็นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยบุคลากรก็น่าจะมี ความพอใจในการทำงานนะ เพราะว่าเป็นงานที่ทำเพื่อสังคม เป็นงานที่มีเกียรติอยู่แล้ว ความพึงพอใจเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพของคนและงานเลยแหละ<sup>๖๑</sup>

๑๐) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต เพราะทำให้ปริมาณงาน คุณภาพงานจะเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๒</sup>

๑๑) การได้เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ก็ถือเป็นความพึงพอใจอย่างยิ่งแล้วนะ ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ก็คงเป็นการมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่ดีเท่านั้นแหละ<sup>๖๓</sup>

๑๒) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของกรมป้องกันฯ นั้นมีอยู่แล้วเพราะเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีกฎหมายควบคุมอยู่แล้ว นอกเหนือจากนั้นทางกรมยังสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่เพิ่มเติมตามวาระ ตามเทศกาลด้วย เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ หรืองานทำบุญตามวัน

<sup>๕๖</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๕๗</sup> สัมภาษณ์ นางปณิตดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๘</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๙</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๐</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๑</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๒</sup> สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๓</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

สำคัญต่าง ๆ ด้วย ส่วนศาสนาอื่นก็จะมีห้องให้ละหมาด ห้องให้สวดมนต์ อันนี้คือสิ่งที่ทำนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด<sup>๖๔</sup>

๑๓) ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน การสร้างความพอใจนั้นก็คงเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ทั้งเงินเดือน เงินตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการ นอกจากนี้ก็คงเป็นการสร้างความปองดองในหน่วยงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้แล้ว<sup>๖๕</sup>

๑๔) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทำงานได้เต็มตามศักยภาพ และมอบหมายงานตามความเหมาะสม ไม่ผลักภาระให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และให้ผลตอบแทนทั้งในทางวัตถุและขวัญกำลังใจ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร<sup>๖๖</sup>

๑๕) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้นก็คงเป็นเรื่องการให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน<sup>๖๗</sup>

๑๖) การให้ผลตอบแทนที่ดี ทั้งผลตอบแทนด้วยคำชม ด้วยการยกย่อง และผลรางวัลตอบแทน ได้ทำงานที่ถนัดและชอบ คิดว่าน่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนะ<sup>๖๘</sup>

๑๗) การสร้างความพึงพอใจในงานนั้นก็ควรจะมีการพบปะสังสรรค์ตามกาล ทำงานตามความถนัดและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน<sup>๖๙</sup>

สรุป ความพึงพอใจในการทำงาน ในการที่จะทำงานอะไรให้สำเร็จต้องเริ่มจากฉันทะ ความพอใจในการงานก่อนตามด้วย วิริยะ จิตตะ วิมังสา หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งจะช่วยให้งานสำเร็จ ส่งผลดีต่อตัวเองและผู้อื่น การสร้างความพึงพอใจในที่ทำงาน ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง มีการบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีการบริหารงานที่ดี การให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นรางวัลและคำชมเชย การให้เขาทำงานในสิ่งที่ถนัด การได้เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การจัดกิจกรรมตามเทศกาล เงินเดือน เงินตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการ การสร้างความปองดองในหน่วยงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

<sup>๖๔</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

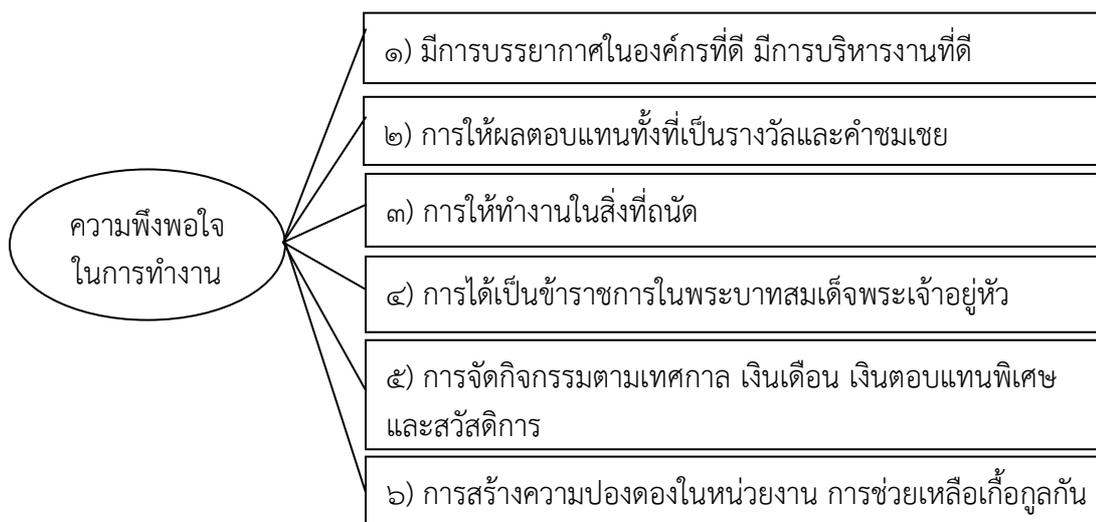
<sup>๖๕</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๖๖</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๖๗</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๖๘</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๖๙</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



#### แผนภาพที่ ๔.๑๐ ความพึงพอใจในการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

##### วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นที่สัมภาษณ์คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติทั้งในหน้าที่การงานและทางบ้าน ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน<sup>๗๐</sup>

๒) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลโดยตรงต่อการครองตน การดำรงชีพ อย่างถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ดี<sup>๗๑</sup>

๓) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์นั้นจะส่งผลดีแน่นอนเพราะจะทำให้เป็นองค์กรน่าอยู่ มีการทำงานที่หลากหลายมิติ ทำให้องค์กรหรืองานไม่น่าเบื่อ โดยจะต้องมีการสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กรว่าจะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ รับผิดชอบต่อประชาชน<sup>๗๒</sup>

๔) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมฯ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับกรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย<sup>๗๓</sup>

<sup>๗๐</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๑</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๒</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๓</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๕) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลดี เพราะเจ้าหน้าที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุขใจ รู้สึกว่ามีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้มีกำลังใจและสุขภาพจิตที่ดี<sup>๗๔</sup>

๖) การมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานเชิงบวก มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนทำงานแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด<sup>๗๕</sup>

๗) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลในการปฏิบัติงาน ถ้าเรามีวัฒนธรรม องค์กรที่ดีมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความภูมิใจในการทำงาน ได้รับการ สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นธรรม บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามไปด้วย<sup>๗๖</sup>

๘) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ก็คือการที่องค์กรมีการคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากร มีการเรียนรู้แบบเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ อันนี้จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี<sup>๗๗</sup>

๙) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต เพราะสามารถสร้าง บรรยากาศแบบใหม่ให้เจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<sup>๗๘</sup>

๑๐) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลดีมาก ๆ เพราะจะทำให้บุคลากรมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ<sup>๗๙</sup>

๑๑) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเกิดขึ้นได้ทุกคนต้องเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แล้วนำมาสร้างเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ อันนี้จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ได้<sup>๘๐</sup>

๑๒) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คำนี้นี้เป็นคำที่ดีมากนะครับเพราะข้าราชการเราส่วน หนึ่งทำงานตามภาระงานที่ถูกกำหนดไว้ของแต่ละหน่วยงาน บางครั้งทำเกินคำสั่งก็ไม่ได้ น้อยกว่า คำสั่งก็ไม่ได้อีก ถ้าหากหน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ได้จะดีมากเลย แต่การ จะทำได้นั้นสมาชิกต้องมีความเป็นกันเอง มีการเปิดเผย จริงใจ และให้เกียรติยอมรับซึ่งกันและกันกับ เพื่อนร่วมงานและทีมงาน ก็คือต้องประชุมกันอยู่เป็นประจำว่าองค์กรจะทำอะไร มีทิศทางการทำงาน อย่างไร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน<sup>๘๑</sup>

<sup>๗๔</sup> สัมภาษณ์ นางพนิตดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๕</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๖</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๘</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๙</sup> สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๐</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๑</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

๑๓) ในหน่วยงานภาครัฐนั้นเข้าใจว่ามีลักษณะเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์อยู่แล้วนะ เนื่องจากแต่ละฝ่ายจะมีการกำหนดค่านิยมร่วมในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เอาไว้อย่างชัดเจน แต่นั่นก็เป็นเพียงหลักการนะ แต่ในเชิงลึกก็คงเป็นลักษณะของการทำงานที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มองทุกข้อเสนอนะว่ามีความเป็นไปได้ หากองค์กรสามารถสร้างได้จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้านเลย<sup>๘๒</sup>

๑๔) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ควรเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยความสมัครใจ มีความผูกพันต่อองค์กร มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมนันทนาการ รวมทั้งกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชนและสังคม<sup>๘๓</sup>

๑๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์นั้นองค์กรต้องให้อิสระ เสรีภาพทางความคิดซึ่งจะก่อให้เกิดองค์กรเชิงสร้างสรรค์ได้<sup>๘๔</sup>

๑๖) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ทุกคนต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องนวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ สมาชิกในองค์กรต้องมีความเป็นกันเอง และให้เกียรติยอมรับซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน ประชุมกันอยู่เป็นประจำเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน<sup>๘๕</sup>

๑๗) ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ไม่สร้างความขัดแย้ง หากสามารถทำได้จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้<sup>๘๖</sup>

สรุป วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนทำงานแบบมีเหตุมีผล มีหลักการ และมีการวางแผน การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าในการทำงานมีความเป็นธรรม มีการเรียนรู้แบบเป็นทีม มีการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เกียรติยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมนันทนาการ รวมทั้งกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชนและสังคม หากองค์กรสามารถสร้างได้จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

<sup>๘๒</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

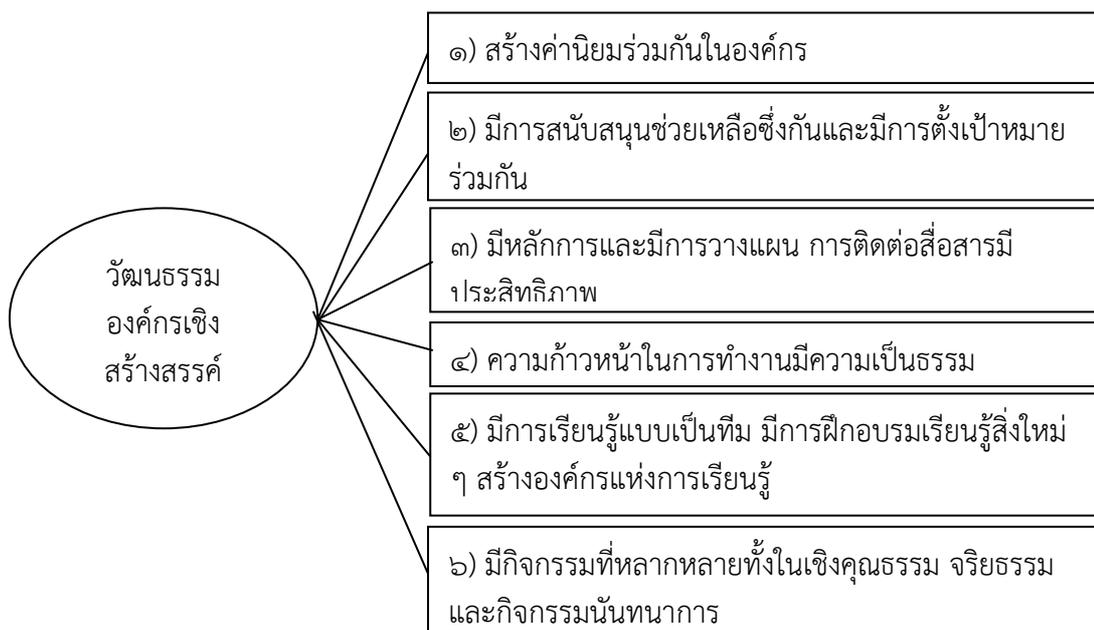
<sup>๘๓</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๘๔</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๘๕</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๘๖</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพี นพพิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.





แผนภาพที่ ๔.๑๑ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

#### วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) การปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมส่งผลในเรื่องของความเข้าใจกัน การทำงานเป็นทีม ความสามัคคีในองค์กร<sup>๘๗</sup>

๒) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมีความสุข เกิดความสมานฉันท์ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว<sup>๘๘</sup>

๓) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข<sup>๘๙</sup>

๔) การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรของกรมมีความผูกพัน ร่วมมือเป็นหนึ่งเดียว ลดความขัดแย้ง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>๙๐</sup>

<sup>๘๗</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๘</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๙</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๙๐</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรพระบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๕) การมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมลงมือทำและร่วมรับผิดชอบ ย่อมทำให้เกิดความรักความสามัคคี ยอมรับซึ่งกันและกัน และทุกคนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรที่ร่วมกัน ทำให้มีกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน<sup>๑๑</sup>

๖) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมคือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้งานสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพต่องานที่ปฏิบัติ<sup>๑๒</sup>

๗) การมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็น เกิดความสร้างสรรค์ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง<sup>๑๓</sup>

๘) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะทุกคนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ<sup>๑๔</sup>

๙) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมทำให้สามารถกระจายงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทราบถึงการทำงานในองค์กร<sup>๑๕</sup>

๑๐) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การทำงานสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีเพื่อนร่วมงานที่มองไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกันได้<sup>๑๖</sup>

๑๑) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก็มีการร่วมกันคิดโดยการประชุมกัน ร่วมกันทำร่วมกันรับผิดชอบอยู่แล้ว<sup>๑๗</sup>

๑๒) การมีส่วนร่วมในองค์กรโดยเฉพาะกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ก่อนอื่นต้องบอกก่อนว่ามีการแบ่งออกเป็นหลายระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับสังการ จนถึงระดับปฏิบัติงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของแต่ละระดับก็ไม่เหมือนกัน ในระดับผู้บริหารก็จะมีการประชุมกันเกือบทุกสัปดาห์อยู่แล้วและเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้ ส่วนระดับสังการก็จะมีส่วนร่วมในอีกแบบหนึ่งคือเขาก็ต้องไปประชุมกันว่าใครมีส่วนร่วมได้แค่ไหน และสุดท้ายระดับปฏิบัติงานอันนี้ทางกรมทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่แล้ว สรุปก็คือในกรมก็จะส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันประเมินอยู่แล้ว<sup>๑๘</sup>

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๕</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๘</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

๑๓) ในหน่วยงานภาครัฐมีข้อกำหนดอยู่แล้วตามระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่ ก.พ.ร. กำหนดไว้ ส่วนกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยก็คองนำแนวทางนั้นมาปฏิบัติด้วยเช่นกัน เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน<sup>๑๙</sup>

๑๔) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ควรคำนึงถึงความหลากหลายของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างทั้งทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ โดยต้องมีการเปิดโอกาสแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และร่วมรับผลประโยชน์ หากหน่วยงานปฏิบัติได้อย่างนี้ ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่<sup>๒๐</sup>

๑๕) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ก็คงเป็นไปตามทฤษฎีการสร้างการมีส่วนร่วมก็จะต้องสร้างทีมงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันคำ ร่วมรับผล รวมทั้งร่วมกันประเมินผลการทำงานด้วย<sup>๒๑</sup>

๑๖) การมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมลงมือทำและร่วมรับผิดชอบ ยอมรับซึ่งกันและกัน จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ปฏิบัติ<sup>๒๒</sup>

๑๗) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ก็สำคัญเพราะโดยพื้นฐานคนไทยทำงานเป็นทีมแล้วประสิทธิภาพลดลงตามทฤษฎีการอ้อมแรง ถ้าทุกคนในองค์กรร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานทุกอย่างก็จะประสบผลสำเร็จด้วยดี<sup>๒๓</sup>

สรุป การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ควรคำนึงถึงความหลากหลายของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างทั้งทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับสั่งการ และระดับปฏิบัติการ โดยต้องมีการเปิดโอกาสแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามตรวจสอบ และร่วมรับผลประโยชน์ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

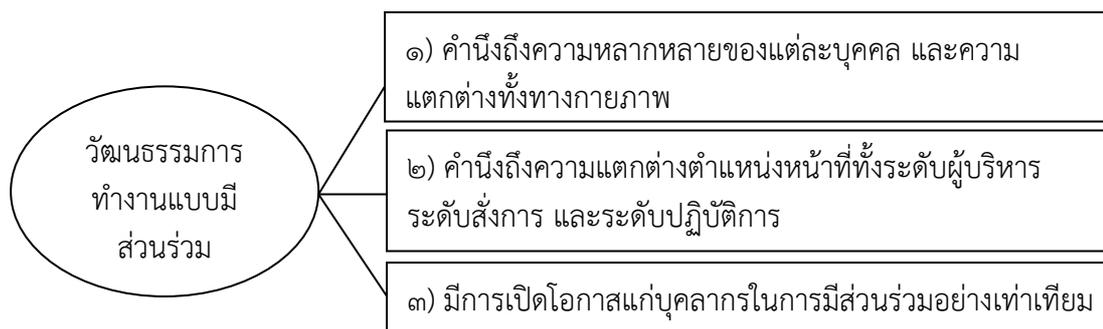
<sup>๑๙</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๒๐</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๒๑</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๒๒</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๒๓</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโธ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑๒ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

### ความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นเป็นเจตนา ดังนั้นเจตนาเป็นตัวชี้กรรม ถ้ามีเจตนาที่รับผิดชอบต่อสังคมนั้นเท่ากับทำดีต่อสังคม ดังนั้นสังคมที่เราอยู่ก็จะมีสิ่งดี ๆ ที่เค้าสร้างช่วยเพิ่มความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น<sup>๑๐๔</sup>

๒) การทำงานโดยนึกถึงสังคมส่วนร่วมนั้นจะทำให้เจ้าหน้าที่จะทำงานด้วยใจ ด้วยจิตวิญญาณแห่งการให้ ซึ่งผู้ให้จะเป็นผู้ที่มีความสุข<sup>๑๐๕</sup>

๓) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยอย่างแน่นอน เพราะการทำงานโดยนึกถึงสังคม ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน<sup>๑๐๖</sup>

๔) กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญโดยได้ประกาศเจตนารมณ์ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรม ส่งผลดีให้บุคลากรสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้รับปฏิบัติงานสังคม ตามลำดับ<sup>๑๐๗</sup>

<sup>๑๐๔</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๕</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๖</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๗</sup> สัมภาษณ์ นายกฤตเพชร เพชรบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๕) ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นค่านิยมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทุกคนต้องปฏิบัติเป็นหลักการและค่านึงถึงเสมอว่าในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต เป็นที่ยอมรับนับถือ คนที่ทำงานเพื่อคนอื่น เพื่อส่วนรวมย่อมได้รับการปฏิบัติที่ดีจากคนในสังคม<sup>๑๐๘</sup>

๖) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยอย่างแน่นอน เพราะภารกิจที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อหน้าที่และประชาชน<sup>๑๐๙</sup>

๗) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลดี คือแต่ละคนทำหน้าที่ของตน ให้เต็มความสามารถ รับผิดชอบต่อตนเองเล็กน้อย ๆ และร่วมมือกันรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม<sup>๑๑๐</sup>

๘) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลดีต่อการทำงาน เพราะการได้รับการช่วยเหลือจากสังคม สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ง่าย<sup>๑๑๑</sup>

๙) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้กรมได้รับคำชื่นชมเนื่องจากการทำงานช่วยเหลือสังคมโดยตรง และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน<sup>๑๑๒</sup>

๑๐) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลดีต่อการทำงาน ทำให้มีจิตอาสา จิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ส่งผลคุณภาพชีวิตที่ดีของเจ้าหน้าที่<sup>๑๑๓</sup>

๑๑) การที่เราได้ทำงานที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมนั้นถือเป็นความภาคภูมิใจอยู่แล้ว ดังนั้นงานที่รับผิดชอบต่อสังคมบางครั้งก็ตีค่าเป็นเงินตราไม่ได้ แต่มีค่าทางด้านจิตใจ<sup>๑๑๔</sup>

๑๒) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยภาระงานเป็นงานที่รับผิดชอบต่อสังคมอยู่แล้ว นอกจากนั้นองค์กรยังมีนโยบายการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เคารพสิทธิของผู้อื่น และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานด้วย<sup>๑๑๕</sup>

๑๓) งานที่รับผิดชอบต่อสังคมนั้นย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่แล้ว โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกนึกคิด เมื่อคนเราได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีส่วนร่วมกับการทำความดีคนเราก็จะมีความ

<sup>๑๐๘</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๙</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๐</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๑</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๒</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๓</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ มาลาลักษณ, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๔</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๕</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

ภาคภูมิใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ และหน่วยงานภาครัฐเองก็ต้องปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเป็นหลัก<sup>๑๑๖</sup>

๑๔) การทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญของบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากเป็นคนของแผ่นดิน ได้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน ทุกการกระทำจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และไม่ส่งผลเสียหายแก่สังคม หากทำได้เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นเกียรติ เป็นศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นเกียรติประวัติของชีวิต ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาวต่อไป<sup>๑๑๗</sup>

๑๕) ต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรเป็นนักจิตอาสา อย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน องค์กรต้องจัดกิจกรรมที่เป็นจิตอาสาบ่อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเสียสละและการให้แก่ผู้อื่น<sup>๑๑๘</sup>

๑๖) ควรส่งเสริมให้ทุกคนมีจิตอาสา จิตสำนึกที่ดีต่อสังคม เพราะว่าการทำงานที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมนั้นถือเป็นความภาคภูมิใจอยู่แล้ว และกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมแก่ทุกคน<sup>๑๑๙</sup>

๑๗) ควรส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการแบ่งปัน เริ่มจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหน่วยงานและขยายออกไปยังหน่วยงานอื่น และสังคมอื่นด้วย<sup>๑๒๐</sup>

สรุป ความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยอย่างแน่นอน ถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญของบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากเป็นคนของแผ่นดิน ได้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน ทุกการกระทำจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และไม่ส่งผลเสียหายแก่สังคม สร้างนโยบายการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เคารพสิทธิของผู้อื่น และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน หากทำได้เช่นนี้ก็ถือว่าเป็นเกียรติ เป็นศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นเกียรติประวัติของชีวิต ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาวต่อไป และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

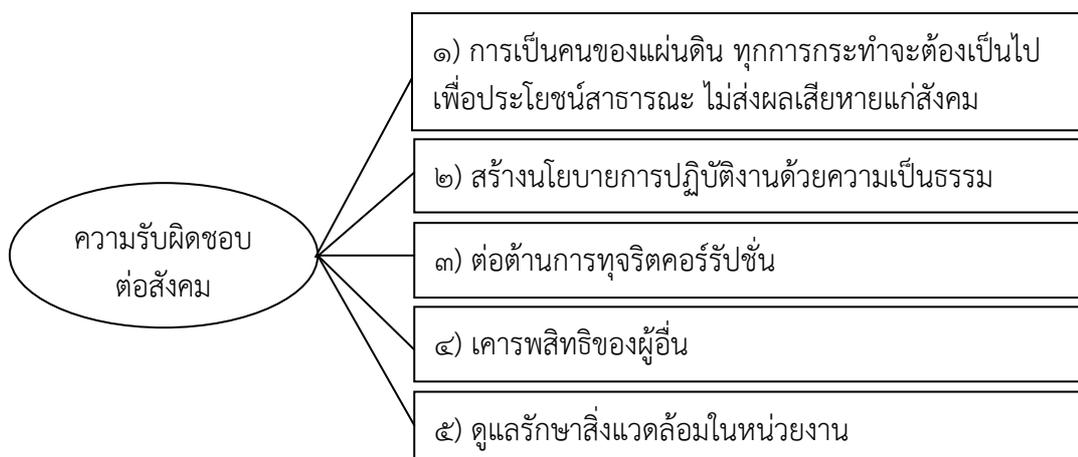
<sup>๑๑๖</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๗</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๘</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๙</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๐</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพี นพพิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑๓ ความรับผิดชอบต่อสังคมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

## ๒.๒ ปัจจัยด้านหลักภาวนา ๔

### ภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย (ภาวนา) เพื่อจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ โลกที่เราอยู่เกี่ยวเนื่องด้วยร่างกาย หากร่างกายไม่สมบูรณ์เสียแล้วในทางวัตถุจะไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ดังนั้นขั้นแรกส่งเสริมให้ดูแลรักษาร่างกายให้สมบูรณ์ แข็งแรงไม่ไปกินเหล้ามาเมาผิดศีล ๕ ก็จะเป็นการป้องกันดูแลได้ทางหนึ่ง<sup>๑๒๑</sup>

๒) ทำให้เกิดสติ นำมาซึ่งผลงานที่ดี ไม่เกิดความฟุ้งซ่าน มีความขยันคิดในการที่จะทำสิ่งที่ไม่ดี<sup>๑๒๒</sup>

๓) การพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายเพราะถ้าร่างกายแข็งแรงดีก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>๑๒๓</sup>

๔) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดี แข็งแรง ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและปรับสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา<sup>๑๒๔</sup>

๕) การฝึกกาย ออกกำลังกาย ดูแลร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากการบาดเจ็บหรือเป็นไข้ได้ป่วยย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตไม่มีความกังวลเกี่ยวกับความ

<sup>๑๒๑</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๒</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๓</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มณีสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๔</sup> สัมภาษณ์ นายฤทธิเพชร เพชรบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

บกพร่องร่างกาย หากแต่มีความบกพร่องทางกายก็เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้เต็มกำลังความสามารถ<sup>๑๒๕</sup>

๖) การพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น เนื่องจากถ้าเรามีร่างกายที่ดี เราก็จะพร้อมออกไปปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้อื่น<sup>๑๒๖</sup>

๗) ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างมาก เพราะเมื่อร่างกายแข็งแรง จิตใจดีจะสามารถปฏิบัติได้ดี ไม่เป็นภาระสังคม<sup>๑๒๗</sup>

๘) การพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยคือ ถ้าร่างกายดีก็จะช่วยส่งเสริมในการทำงานที่ดี<sup>๑๒๘</sup>

๙) การพัฒนาด้านร่างกายนั้นช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานแน่นอน มีคำพูดที่กองทัพเดินด้วยท้อง (มีแรงมีกาย แข็งแรงย่อม มีพลังกาย เดิน พัฒนางาน<sup>๑๒๙</sup>

๑๐) สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีเครื่องออกกำลังกายประจำหน่วยงาน มีเวลาพักผ่อนให้ดีกว่าเดิม<sup>๑๓๐</sup>

๑๑) กองทัพต้องเดินด้วยท้องฉันใด การทำงานที่มีประสิทธิภาพสุขภาพกายก็ต้องดีด้วย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงถ้าไม่ดูแลร่างกาย หมั่นออกกำลังกายก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง<sup>๑๓๑</sup>

๑๒) ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ ดังคำพระพุทธเจ้า ถ้าร่างกายแข็งแรงก็จะทำงานใด ๆ สำเร็จได้ไม่ยาก สำหรับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเองก็ส่งเสริมการออกกำลังกายให้แก่เจ้าหน้าที่ พนักงานอยู่เป็นประจำ มีการจัดสถานที่ มีการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาเป็นบางโอกาสด้วย นอกจากนั้นยังส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถภาพทางกายด้วยเพื่อให้เหมาะกับภาวะงานที่มีความเสี่ยงสูง<sup>๑๓๒</sup>

๑๓) ถ้าคนเรามีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าช่วงที่เจ็บป่วยหรือมีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เมื่อสุขภาพดีเจ้าหน้าที่ก็ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ

<sup>๑๒๕</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๖</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๘</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๙</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๐</sup> สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๑</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๒</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.



ไม่ลาป่วย องค์กรก็เข้าสู่วงจรแห่งสุขภาวะ ดังนั้นการสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้ลดต้นทุนมากกว่าการซ่อมแซมสุขภาพ เพราะสุขภาพสร้างได้<sup>๑๓๓</sup>

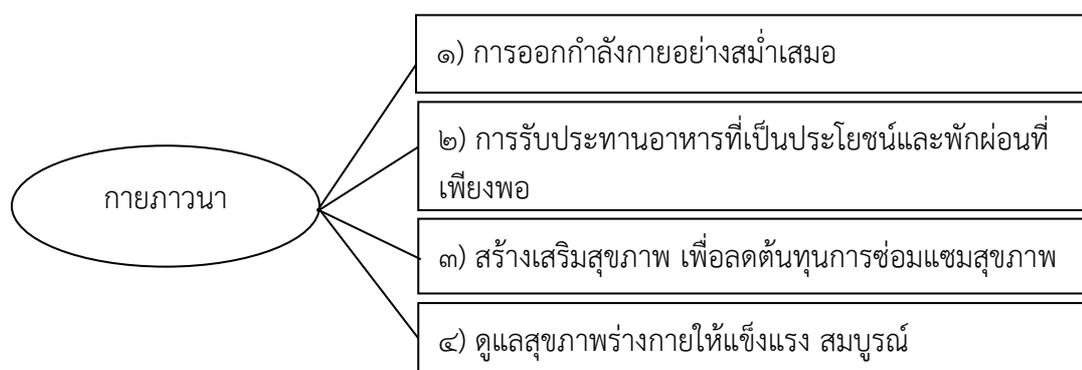
๑๔) การพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย ถือว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพกาย การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การไม่ทำร้ายร่างกายโดยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เพราะมีคำกล่าวที่ว่า ความไม่เป็นโรค เป็นลาภอันประเสริฐ และบุคคลกรก็ควรใช้ประโยชน์จากกายให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การดูแลสุขภาพ การฟัง เป็นต้น หากร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ก็ถือว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีในเบื้องต้น<sup>๑๓๔</sup>

๑๕) ส่งเสริมการออกกำลังกายตามวัย เช่น เดิน เดินเร็ว เต้นแอโรบิก ฝึกโยคะ เป็นต้น<sup>๑๓๕</sup>

๑๖) ควรดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย พักผ่อนเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพที่ดี อันจะเป็นเหตุให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๓๖</sup>

๑๗) ควรมีการดูแลสุขภาพกายที่ดี การออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และละเว้นจากอบายมุขทั้งปวงหากทำได้ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี<sup>๑๓๗</sup>

สรุป ภาวะกาย (การพัฒนาทางด้านร่างกาย) หลักก็คือ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ ถ้าคนเรามีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าช่วงที่เจ็บป่วย หรือมีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เมื่อสุขภาพดีเจ้าหน้าที่ก็ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ ไม่ลาป่วย องค์กรก็เข้าสู่วงจรแห่งสุขภาวะ ดังนั้นการสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้ลดต้นทุนมากกว่าการซ่อมแซมสุขภาพ หากร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ก็ถือว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีในเบื้องต้น และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



#### แผนภาพที่ ๔.๑๔ ภาวะกาย (การพัฒนาทางด้านร่างกาย) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

<sup>๑๓๓</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๔</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๕</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๖</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๗</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

### ศีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีล (ศีลภาวนา) เพื่อจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีล (ศีลภาวนา) จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้อย่างดียิ่ง เพราะศีลทำให้ชีวิตมีปกติ คนผิดศีลก็คือคนที่ทำให้ชีวิตไม่ปกติทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา โดยหลักศีล ๕ เป็นพื้นฐานที่ทุกคนควรต้องมี<sup>๑๓๘</sup>

๒) ศีล แปลว่า ปกติ หากทุกคนมีศีล สังคมในที่ทำงานจะดำรงอยู่อย่างปกติสุข ไม่มีความวุ่นวายใด ๆ<sup>๑๓๙</sup>

๓) การประพฤติปฏิบัติในศีลทั้ง ๕ จะต้องมีความสมาธิ ในการกระทำต่าง ๆ จะส่งผลต่อการทำงาน<sup>๑๔๐</sup>

๔) ศีลช่วยส่งเสริมด้านความประพฤติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบ วินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อน เสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี เกื้อกูลแก่กัน<sup>๑๔๑</sup>

๕) การประพฤติปฏิบัติในศีลทั้ง ๕ ข้อ จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกัน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่ไร้เหตุผล หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนก็ไม่สามารถที่จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันไปได้<sup>๑๔๒</sup>

๖) การประพฤติปฏิบัติชอบจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก ถ้าทุกคนรักษาศีลทั้ง ๕ ทุกอย่างก็ปฏิบัติได้ดี เป็นการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากรของกรม<sup>๑๔๓</sup>

๗) ศีลช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมาก (รวมถึงพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น) คือถ้าบุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีศีล ๕ และสามารถรักษาได้อย่างครบถ้วนแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จะไม่เกิดขึ้น<sup>๑๔๔</sup>

๘) ศีลช่วยส่งเสริมในการเตือนตนเอง ไม่คิดมุ้งมิ้ง ไม่กระทำความผิด มีธรรมะในการทำงาน<sup>๑๔๕</sup>

<sup>๑๓๘</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๙</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๐</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๑</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๒</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๓</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤณญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๔</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๕</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

๙) ศิลช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพราะศิลปะ คือธรรมชำระ เตือนตน ไม่กระทำในสิ่งไม่ดี บุ  
 ทุชนไม่พึงกระทำ ส่งผลโดยตรงถึงการกระทำทุก ๆ อย่าง<sup>๑๔๖</sup>

๑๐) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณ  
 ภัยนั้นการรักษาศิลปะเป็นเบื้องต้น เพราะศิลปะจะช่วยในการพัฒนาตนเอง<sup>๑๔๗</sup>

๑๑) อันนี้แน่นอนค่ะ เพราะถ้าคนเราประพฤติดีทั้งทางกาย วาจา และใจแล้ว คุณภาพ  
 ชีวิตทั้งในที่ทำงาน ทั้งที่บ้านก็จะมีปัญหา ไม่มีมีความเดือดร้อนตามมาอย่างแน่นอน<sup>๑๔๘</sup>

๑๒) การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลนั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคล ทางกรมฯ ก็เพียงแต่ให้  
 การสนับสนุน การจัดกิจกรรมเท่านั้น เช่นการทำบุญ การส่งเสริมการงดเหล้าเข้าพรรษา การส่งเสริม  
 การถือศีล ๕ ในองค์กร เป็นต้น เพราะเชื่อว่าหากทุกคนมีศีลแล้วคุณภาพด้านอื่น ๆ ต้องตามมาอย่าง  
 แน่นนอน<sup>๑๔๙</sup>

๑๓) การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลนั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคลแต่หน่วยงานภาครัฐก็ได้  
 นำมาปรับใช้โดยสังเคราะห์เข้าในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่แล้ว โดยเฉพาะในด้านการ  
 ไม่ทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ไม่ประพฤติผิดศีลธรรมในเรื่องชู้สาว ในเรื่องการดื่มสุราหรือยาเสพติด  
 เป็นต้น<sup>๑๕๐</sup>

๑๔) ศิล หมายถึง พฤติกรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและทางวาจา หาก  
 บุคลากรปฏิบัติต่อบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี ทั้งการแสดงออกทางกายที่  
 สุภาพ เหมาะสม ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่มีความรุนแรง และทางวาจา ก็พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์  
 สุภาพ เหมาะสม ไม่พูดจาที่โกหก เสียดสี พูดคำหยาบ ไม่พูดจาให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ก็จะ  
 ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดี  
 ตามไปด้วย<sup>๑๕๑</sup>

๑๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณ  
 ภัยนั้นการรักษาศิลปะนั้นต้องมีสมาธิในการทำงาน ต้องใส่ใจ ฝึกสมาธิเมื่อมีโอกาส<sup>๑๕๒</sup>

๑๖) ควรปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมเพื่อให้กายและวาจาสงบ มีหลักธรรม และ  
 ศีลธรรม อันเป็นพื้นฐานของชีวิตเพื่อให้ชีวิตมีความเป็นปกติสุข<sup>๑๕๓</sup>

<sup>๑๔๖</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๗</sup> สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๘</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและ  
 บรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๙</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม  
 ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๐</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

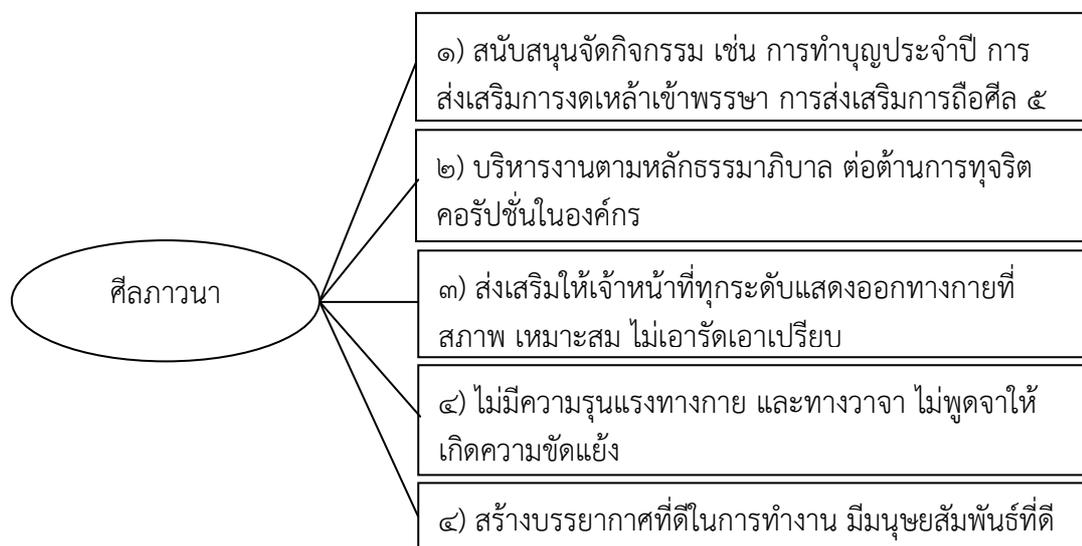
<sup>๑๕๑</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๒</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน  
 ศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๓</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์  
 ๒๕๖๒.

๑๗) ศิลปะแปลว่าปกติ คือการปฏิบัติที่เป็นปกติคือการคิดดี ทำดี พูดดี หรือการประพฤติดี ทางกาย วาจา และใจ โดยเฉพาะศิลปะ ๕ ที่เป็นหลักควรละเว้นเบื้องต้น หากทำได้คุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะดีมีความสุขกายสุขใจ<sup>๑๕๔</sup>

สรุป ศิลปะภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลนั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้การสนับสนุน จัดกิจกรรม เช่นการทำบุญประจำปี การส่งเสริมการงดเหล้าเข้าพรรษา การส่งเสริมการถือศีล ๕ ในองค์กร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่นในองค์กร ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงออกทางกายที่สุภาพเหมาะสม ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่มีความรุนแรงทางกาย และทางวาจา ไม่พูดจาให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีตามไปด้วย และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



**แผนภาพที่ ๔.๑๕** ศิลปะภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

#### จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การพัฒนาจิตใจ (จิตภาวนา) เพื่อจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) การปฏิบัติงานต่าง ๆ เราต้องเริ่มจาก สติสัมปชัญญะ หากใครมีสติสัมปชัญญะ ที่ดีจนถึงขั้นสมาธิในการทำงานนั้น ๆ จะทำให้สิ่งที่เกิดขึ้นมามีคุณภาพมาก<sup>๑๕๕</sup>

<sup>๑๕๔</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพีณ พุทธิสารโ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๕</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

๒) สำคัญอย่างยิ่งที่จะให้จิตใจมีความมั่นคง แน่วแน่ ในการปฏิบัติงานซึ่งในทางศาสนา เรียกได้ว่าเป็นอธิฐานบารมี<sup>๑๕๖</sup>

๓) การพัฒนาจิตใจช่วยส่งเสริมการทำงานในด้านการตัดสินใจ<sup>๑๕๗</sup>

๔) การพัฒนาจิตใจส่งเสริมให้บุคลากรของกรมป้องกันฯ มีความเข้มแข็ง มั่นคงด้วยคุณธรรม มีเมตตา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน<sup>๑๕๘</sup>

๕) การฝึกจิตใจให้มีความมั่นคง แน่วแน่ จะเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความตั้งใจและเป็นสุขกับงานมากขึ้น เห็นคุณค่าของงาน เห็นคุณค่าของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกจิตใจให้มั่นคง แน่วแน่ ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง ยุติธรรม<sup>๑๕๙</sup>

๖) งานในส่วนของกรมป้องกันฯ เป็นที่อยู่บนความเสี่ยง ความเดือดร้อนของประชาชน ฉะนั้นการมีจิตใจมั่นคง สงบ สมาธิ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ<sup>๑๖๐</sup>

๗) การพัฒนาจิตใจช่วยส่งเสริมอย่างสูง คือเมื่อมีความมั่นคงในจิตใจ จะยึดมั่นในการทำ ความดี การปฏิบัติงานจนโปร่งใส ยุติธรรม<sup>๑๖๑</sup>

๘) การพัฒนาจิตใจช่วยส่งเสริม จิตใจมีความผ่องใส และมีสมาธิที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ<sup>๑๖๒</sup>

๙) การพัฒนาจิตใจช่วยส่งเสริม จิตผ่องใส นำพาร่างกายและพลังชีวิตของเจ้าหน้าที่<sup>๑๖๓</sup>

๑๐) ถูกต้องครับจะช่วยในการพัฒนาตนเองเหมือนการรักษาศีล ๕<sup>๑๖๔</sup>

๑๑) การพัฒนาจิตใจในที่ทำงานนั้นก็คงต้องฝึกมองโลกในแง่บวก ขมจิตใจ ไม่ปล่อยไปตามอารมณ์ความโกรธ เกลียดต่าง ๆ ซึ่งถ้าปฏิบัติได้แน่นอนคุณภาพชีวิตก็จะมีแต่ความสุข<sup>๑๖๕</sup>

<sup>๑๕๖</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มนัสสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๘</sup> สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๕๙</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๐</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิภูณญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๑</sup> สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๒</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตริยา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๓</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๔</sup> สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๕</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

๑๒) จิตเป็นตัวนำของกาย ดังนั้นการพัฒนาจิตให้สงบ ให้มองโลกในแง่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก การจะพัฒนาจิตต้องหมั่นฝึกฝน ทำอยู่เป็นประจำ เหมือนคำที่พระท่านว่าผู้ที่ฝึกจิตดีแล้วจะสุขมาให้<sup>๑๖๖</sup>

๑๓) การพัฒนาจิตใจส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็ง มั่นคงด้วยคุณธรรม มีเมตตา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความตั้งใจและเป็นสุขกับงานมากขึ้น เห็นคุณค่าของงาน และเห็นคุณค่าของตัวเอง<sup>๑๖๗</sup>

๑๔) จิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนกระทำหรือพูด ดังนั้นการพัฒนาจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและควบคุมจิตใจตนเอง ควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง รู้จักยอมเป็น เย็นได้ ให้อภัย และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน หากบุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ โดยเฉพาะในด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป<sup>๑๖๘</sup>

๑๕) หมั่นฝึกสมาธิโดยตั้งสมาธิ สติในการทำงานและพักผ่อนด้วยการแผ่เมตตา<sup>๑๖๙</sup>

๑๖) ควรรู้จักแยกแยะภารกิจที่เกี่ยวกับงานจากเรื่องส่วนตัว และยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นหรือมากระทบกับชีวิต เพื่อรักษาสุขภาพจิตให้คงที่และเข้มแข็ง สามารถทำงานได้อย่างมีสติและประสิทธิภาพ<sup>๑๗๐</sup>

๑๗) จิตที่ฝึกดีแล้วย่อมนำสุขมาให้ หมั่นฝึกจิตบ่อย ๆ ไม่หลงไปตามกระแสของโลก หรือลาภ ยศ สรรเสริญจนเกินพอดี ไม่หวังในอามิสสินจ้างจนนำไปสู่การคอร์รัปชันในหน่วยงานรัฐ ดังนั้นการฝึกจิตจึงสำคัญอย่างยิ่ง เพราะใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว<sup>๑๗๑</sup>

สรุป จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) การพัฒนาจิตใจในที่ทำงานนั้นต้องฝึกมองโลกในแง่บวก ชมจิตใจ ไม่ปล่อยไปตามอารมณ์ความโกรธ เกลียดต่าง ๆ เพราะจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว การจะพัฒนาจิตต้องหมั่นฝึกฝน ทำอยู่เป็นประจำ ควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง รู้จักยอมเป็น เย็นได้ให้อภัย และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน เหมือนคำที่พระท่านว่าผู้ที่ฝึกจิตดีแล้วจะนำสุขมาให้ การพัฒนาจิตใจส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็ง มั่นคงด้วยคุณธรรม มีเมตตา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสุขกับงาน เห็นคุณค่าของงาน และเห็นคุณค่าของตัวเอง จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

<sup>๑๖๖</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

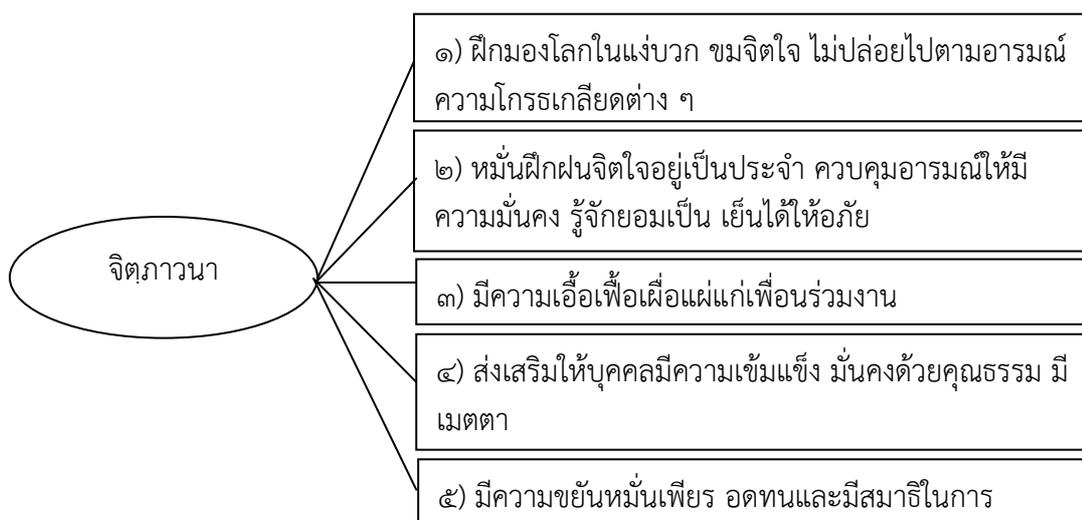
<sup>๑๖๗</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๘</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๖๙</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๐</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๑</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑๖ จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

### ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านองค์ความรู้)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การพัฒนาความคิด ความรู้ลึก (ปัญญาภาวนา) เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คนพบว่า

๑) ทุกอย่างที่กล่าวมามีผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีอยู่แล้วในคำสอนของพระพุทธเจ้าเพียงแต่หลักวิชาการปัจจุบันเรียกแตกต่างกันออกไป สิ่งที่ควรมีในการทำงานให้สำเร็จ เช่น อธิปไตย ๔ สติปัฏฐาน ๔ สังคหวัตถุ ๔ เจ้านายก็ควรมีพรหมวิหาร ๔ เป็นต้น<sup>๑๗๒</sup>

๒) เป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งที่ควรนำมาใช้ในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอธิปไตย ๔ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่การปฏิบัติงานทั้งหมด<sup>๑๗๓</sup>

๓) การทำงานจำเป็นต้องใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ ป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประเทศชาติ<sup>๑๗๔</sup>

๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างแน่นอน เนื่องจากการทำงานดังกล่าวเป็นการยกระดับคุณภาพการทำงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของกรม<sup>๑๗๕</sup>

<sup>๑๗๒</sup> สัมภาษณ์ นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์, รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๓</sup> สัมภาษณ์ นายอภิชัย อร่ามศรี, ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๔</sup> สัมภาษณ์ นางสาว มณีสุนันท์ มงคลร้อย, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๕</sup> สัมภาษณ์ นายฤทธิเพชร เพชรบูรณิน, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๕) แน่ใจว่าการทำงานโดยใส่ใจรายละเอียด มีเหตุมีผลย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงปราศจากข้อบกพร่องผิดพลาดหรือหากแม้มีข้อบกพร่อง มีความผิดพลาดบ้างก็สามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผล หากแม้ไม่ใส่ใจในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจจะทำให้เกิดปัญหาใหญ่ตามมาได้<sup>๑๗๖</sup>

๖) ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก เพราะงานของเรามีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ต้องมีความใส่ใจทุกรายละเอียดในการตัดสินใจก็ต้องรอบคอบมีเหตุมีผล เพราะทุกภารกิจมีความเสี่ยง<sup>๑๗๗</sup>

๗) ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างมาก การทำงานโดยใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ มีเหตุมีผล ทำให้ผลงานออกมาดี ลดเวลาการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากรส่งผลดีต่อใจ<sup>๑๗๘</sup>

๘) ช่วยส่งเสริมในการพัฒนา มีการทำกิจกรรม มีการใส่ใจในงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน<sup>๑๗๙</sup>

๙) การคิดใคร่ครวญอย่างมีเหตุผลจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตครับ เพราะการกระทำกิจกรรม การทำงานทุกสิ่ง แม้แต่การดำเนินชีวิต ด้วยเหตุและผลคือ “ธรรม”<sup>๑๘๐</sup>

๑๐) ถูกต้องครับ จะทำให้ความผิดพลาดน้อยลง<sup>๑๘๑</sup>

๑๑) การฝึกปัญหาภาวนานั้นต้องรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การพูด การคิด ก็ควรอยู่บนหลักเหตุและผล<sup>๑๘๒</sup>

๑๒) การคิดโดยใช้ปัญญาก็คือการคิดแบบมีเหตุมีผล ดังนั้นในหน่วยงานต้องช่วยกันส่งเสริมสิ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ ไม่เชื่อมงาย ผู้บังคับบัญชาที่รับฟังเหตุผลของลูกน้อง ลูกน้องก็รับฟังเหตุผลของกันและกัน ให้สติปัญญาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก<sup>๑๘๓</sup>

๑๓) การทำงานโดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ ป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประเทศชาติได้ เพราะว่าการทำงานโดยใส่ใจรายละเอียด มีเหตุมีผลย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วง ปราศจากข้อบกพร่องผิดพลาดหรือหากแม้มีข้อบกพร่อง มีความผิดพลาดบ้างก็สามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผล<sup>๑๘๔</sup>

<sup>๑๗๖</sup> สัมภาษณ์ นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์, ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๗</sup> สัมภาษณ์ นางสาววิกฤตญา ธาระพุทธ, พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๘</sup> สัมภาษณ์นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗๙</sup> สัมภาษณ์ นางสาวลลิตา รักบำรุง, พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๐</sup> สัมภาษณ์ นายวินัย เรืองเกษม, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๑</sup> สัมภาษณ์ นายสมบุรณ์ มาลาลักษณ์, นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒

<sup>๑๘๒</sup> สัมภาษณ์ นางปราณี ผิวประเสริฐ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๓</sup> สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๔</sup> สัมภาษณ์ นายพรพจน์ เพ็ญพาส, รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.



๑๔) ปัญญาเป็นองค์ความรู้โดยภาพรวมทำให้คนมีเหตุผลในเรื่องต่าง ๆ โดยที่ อารมณ์ เป็นเรื่องของศรัทธา แต่ปัญญาเป็นเรื่องของเหตุผล ดังนั้นการพัฒนาปัญญาก็คือการพัฒนาเหตุผล ทำให้คนใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกจุดและตรงประเด็น รวมทั้งปัญญา ความรอบรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตน คน และงานได้อย่างประสานสอดคล้อง ผู้มีปัญญาจะสามารถพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางภาวะวิกฤตต่าง ๆ และผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ คนสำราญ งานก็สำเร็จ<sup>๑๘๕</sup>

๑๕) อ่านหนังสือหรือเรื่องราวเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อก้าวให้ทัน หมั่นทำวิจัย R&D และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตารางที่กำหนด<sup>๑๘๖</sup>

๑๖) ควรใช้สติในการทำงานโดยคำนึงถึงเหตุผล ภารกิจที่ต้องปฏิบัติมากกว่าการใช้ อารมณ์ คือใช้ความคิด สติปัญญานำอารมณ์ให้ได้<sup>๑๘๗</sup>

๑๗) การคิดโดยใช้ปัญญาก็คือการคิดแบบมีเหตุมีผล ไม่เชื่อเรื่องงมงาย ฟังเหตุผลของกัน และกัน ใช้สติปัญญาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบทุก ขั้นตอนของการทำงาน<sup>๑๘๘</sup>

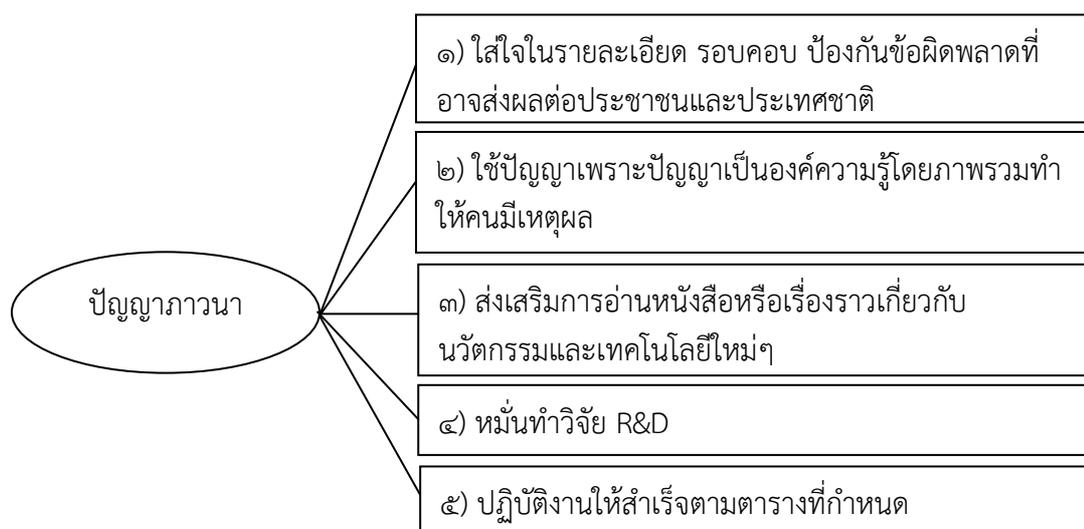
สรุป ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านองค์ความรู้) การทำงานโดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐ จำเป็นต้องใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ ป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประเทศชาติได้ ดังนั้นจึงต้องใช้ปัญญาเข้ามาช่วย เพราะปัญญาเป็นองค์ความรู้โดยภาพรวมทำให้คนมีเหตุผล ส่วน อารมณ์เป็นเรื่องของศรัทธา ดังนั้นการพัฒนาปัญญาก็คือการพัฒนาเหตุผล ทำให้คนใช้เหตุผล มากกว่าอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกจุดและตรงประเด็น ส่งเสริมการอ่านหนังสือหรือเรื่องราว เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อก้าวให้ทันโลก หมั่นทำวิจัย R&D และ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตารางที่กำหนดรวมทั้งปัญญาความรอบรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตน คน และ งานได้อย่างประสานสอดคล้อง ผู้มีปัญญาจะสามารถพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางภาวะวิกฤตต่าง ๆ และ ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ คนสำราญ งานก็สำเร็จ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้

<sup>๑๘๕</sup> สัมภาษณ์ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๖</sup> สัมภาษณ์ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๘๗</sup> สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

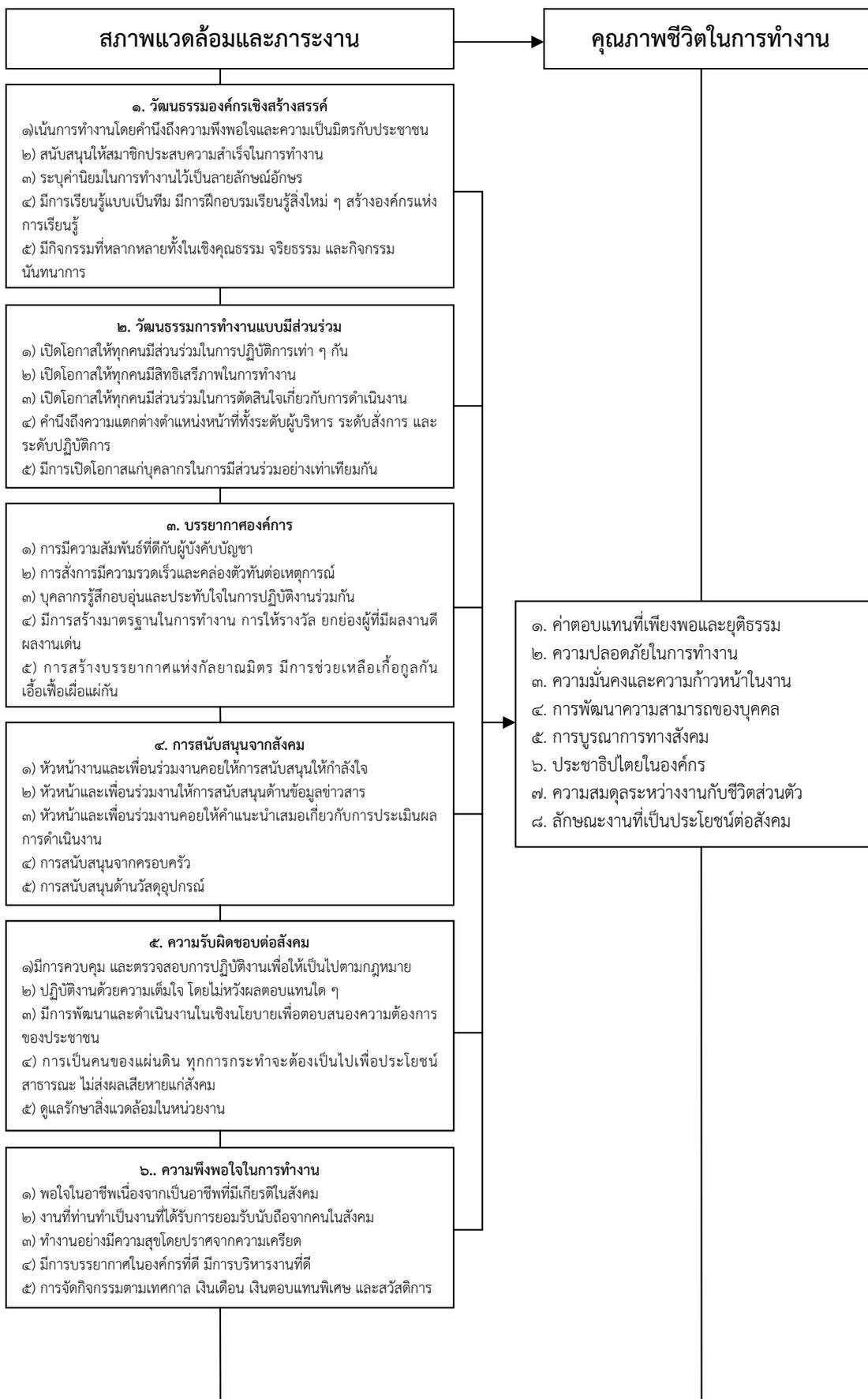
<sup>๑๘๘</sup> สัมภาษณ์ พระปลัดระพี นพพิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

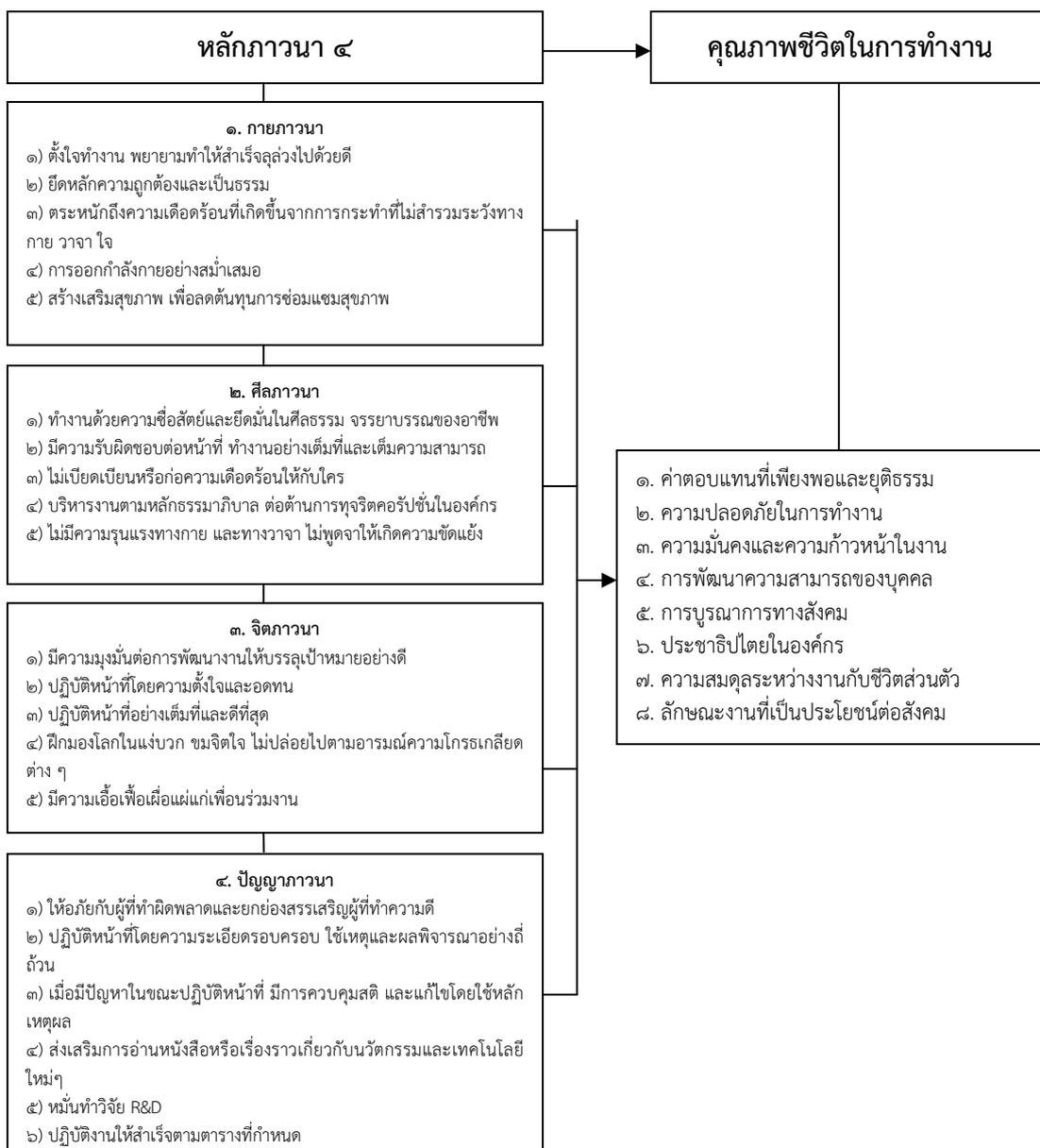


แผนภาพที่ ๔.๑๗ ปัญญาภาวณา (การพัฒนาด้านองค์ความรู้) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสามารถสังเคราะห์การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้คือ





แผนภาพที่ ๔.๑๘ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

#### ๔.๒.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Data) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน และหลักภาวนา ๔ จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และสรุปเป็นรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยตามทฤษฎีไวซ์ข้างต้น และนำมาสู่กระบวนการการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๓ รูป/คน จนได้รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จากการที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะยืนยันรูปแบบ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำเสนอประเด็นสำคัญและได้สรุปทัศนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มดังต่อไปนี้

##### ๑. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ในฐานะที่เป็นประธานกรรมการควบคุมดูแลนิพนธ์และได้ให้คำปรึกษากับนิสิตมาตลอด อยากจะขอรับฟังความคิดเห็นจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลาย เพื่อให้นิสิตได้รับข้อเสนอแนะที่หลากหลายและนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมบูรณ์ต่อไป<sup>๑๘๙</sup>

จากการศึกษาพบว่าผู้วิจัยนั้นนำแนวคิดทางตะวันตกมาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาจทำให้มิติในการศึกษานั้นไม่ตรงประเด็นกับระบบของไทย สำหรับหน่วยงานราชการนั้นมีข้อกำหนดด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนไว้หลายมิติอันได้แก่ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการเงิน ถ้าหากจะบูรณาการแนวคิดของทางตะวันตกเข้ามาก็อาจทำให้เห็นภาพชัดว่ามีมิติด้านส่วนตัวนั้นบูรณาการกับอะไรเป็นต้น<sup>๑๙๐</sup>

จากผลการศึกษาที่ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมบางประเด็นดังนี้ ในประเด็นหัวข้อที่ ๓ มีความมั่นคง การทำงานในหน่วยงานราชการถือว่ามีความมั่นคงมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานเอกชน แต่ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับตนเองและผู้บังคับบัญชาว่าจะพัฒนาเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากเพียงใด ในประเด็นหัวข้อที่ ๔ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมของกรมอยู่เสมอ นอกจากนี้บุคลากรต้องแสวงหาความรู้ที่มีมากมายและทำได้ง่ายในโลกปัจจุบันเพิ่มเติมด้วย สำหรับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นต้องทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานต้องมีการประสานงานและ

<sup>๑๘๙</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. พล.ต.ท. หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๐</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ สิบเอกศราวุธ สีดา, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

การบูรณาการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นงานที่มีลักษณะของงานที่ต้องเสียสละ เสียภัยช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ<sup>๑๙๑</sup>

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับประเด็นของการศึกษาซึ่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในเรื่องการปฏิบัติงานและสนับสนุนเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นแล้ว แต่ก็มีบางอย่างที่อยู่นอกเหนือการควบคุมเช่น ค่าตอบแทนเพราะต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและข้อกฎหมายของรัฐบาล<sup>๑๙๒</sup>

จากผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่เป็นตัวแทนของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อเสนอแนะบางประการที่น่าสนใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์กรในการจัดสรรผลตอบแทน จัดสวัสดิการ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และประเด็นอื่น ๆ ดังที่ได้ศึกษา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในเรื่องของขวัญกำลังใจ ในเรื่องของการอยู่ร่วมกัน การแสดงออกต่อกันของเพื่อนร่วมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการแสดงออกของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำงานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข<sup>๑๙๓</sup>

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับประเด็นคุณภาพชีวิตที่ได้ศึกษาแต่ควรเพิ่มเติมบางประเด็น เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันควรเพิ่มเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม จากบุคลากรและจากกลุ่มต่าง ๆ ด้วย และให้สอดคล้องกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ถ้าบุคลากรคนใดสามารถคิดค้นนวัตกรรมเกี่ยวกับการทำงานได้ก็จะเข้าสู่เส้นทางการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นต้น<sup>๑๙๔</sup>

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติงานนั้นค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะข้าราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่ค่อยสอดคล้องกับภาระงาน ด้านความปลอดภัยก็มีอัตราเสี่ยงสูง ความก้าวหน้าในงานนั้นบางที่อาจต้องย้ายสายงาน ดังนั้นการพัฒนาความสามารถ การฝึกอบรมสัมมนา ก็อาจจะช่วยให้เกิดความรู้มีการพัฒนาได้และสร้างคุณภาพที่ดีต่อไปได้<sup>๑๙๕</sup>

คุณภาพชีวิตของคนนั้นสิ่งที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตมาใช้เช่น หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เมื่อมีงานทำแล้วมีรายได้ก็ต้องมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีด้วยซึ่งก็คือการมีศีล เมื่อมีศีลแล้วก็หมั่นฝึกฝนสมาธิจิตใจที่ตั้งมั่น มีสมาธิในการทำงาน มีสติในการใช้ชีวิต และจะทำให้เกิดปัญญาพบกับประสบการณ์ชีวิตที่ดีและอยู่อย่างมีความสุข นอกจากนั้นควรดำรงตนอยู่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ

<sup>๑๙๑</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ นายชยันต์ ศิริมาศ, ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑ ปทุมธานี, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๒</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ นายเขาวลิต อหะมัด, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๓</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๔</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๕</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ด้วย ซึ่งเป็นหลักที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทุกหน่วยงาน<sup>๑๙๖</sup>

## ๒. สภาพแวดล้อมและภาระงาน

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมและภาระงาน ควรนำเสนอตัวแปรตามค่าเฉลี่ยหรือค่าอิทธิพลของแต่ละตัวแปรโดยให้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยซึ่งจะทำให้เห็นภาพว่าประเด็นไหนมีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และรองลงมา โดยจากผลการศึกษาก็เห็นได้ว่าตัวแปร “การสนับสนุนจากสังคม” เป็นตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงสุดก็ให้จัดเป็นลำดับแรกและเรียงลงมาเรื่อย ๆ ส่วนภาวนา ๔ นั้นก็ให้ยึดตามลำดับตามคำสอนของพระพุทธเจ้าตามเดิม เพราะเป็นหลักธรรมและให้ปรับค่าให้มีความกระชับและชัดเจน ปฏิบัติได้<sup>๑๙๗</sup>

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับประเด็นที่ศึกษา แต่มีบางข้อที่ควรปรับโดยเฉพาะความพึงพอใจในงาน การทำงานในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นต้องมีความชอบและรักงานนี้ ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยง เป็นงานที่เคร่งเครียดโดยเฉพาะเวลาเกิดเหตุที่รุนแรง ดังนั้นในตัวชีวิตที่ ๓ ของความพึงพอใจในงาน ผมเสนอว่าควรตัดคำว่าโดยปราศจากความเครียดออกให้เหลือแค่ “ทำงานอย่างมีความสุข” อย่างเดียว เพราะบุคลากรของกรมฯ มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือคนอื่น แต่ยอมรับว่ามีความเครียด เครียดว่าจะช่วยประชาชนหรือผู้ประสบภัยอย่างไรให้มีความสูญเสียหรือบาดเจ็บน้อยที่สุด<sup>๑๙๘</sup>

## ๓. การบูรณาการหลักพุทธธรรมภาวนา ๔

จากรูปแบบที่นำเสนอในส่วนของตัวแปรแต่ละตัวควรมีคำภาษาอังกฤษกำกับ และตรวจสอบให้ถูกต้องว่าภาษาอังกฤษในหลักธรรมเขียนอย่างไร และให้ยึดภาษาอังกฤษที่อธิบายโดยท่านเจ้าพระคุณสมเด็จพระพุทธทาสภิกขุ (ปอ. ประยุตโต) ซึ่งท่านได้เขียนไว้ในหนังสือหลายเล่ม<sup>๑๙๙</sup> จากรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยนำเสนอซึ่งมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ทำให้ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ในครั้งนี้ไม่น่าสนใจสักเท่าไร ดังนั้นผู้วิจัยควรปรับรูปแบบใหม่ให้เห็นถึงการบูรณาการกันอย่างไร หลักธรรมภาวนา ๔ ควรเป็นตัวควบคุมอยู่ในกรอบด้านนอก และสภาพแวดล้อมและภาระงาน ควรอยู่ตรงกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานควรอยู่ตรงกลางสุด เพื่อที่จะได้มองเห็นภาพที่ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องควบคุม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตนั้นดีขึ้น<sup>๒๐๐</sup>

<sup>๑๙๖</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๗</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๘</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ สิบเอกศราวุธ สีดา, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙๙</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๐</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

## ๑) กายภาวนา

เรื่องหลักธรรมภาวนา ๔ ควรมีคำแปลที่เป็นภาษาไทย ฟังแล้วเข้าใจง่ายเพื่อให้คนที่อ่านงานวิจัยเล่มนี้นำไปใช้ได้เลยด้านที่ ๑ กายภาวนา อาจแปลเป็นไทยว่า กายดี หรือ กายสงบ เป็นต้น นอกจากนั้นควรปรับคำให้สั้นกระชับ มีลักษณะเป็นตัวบ่งชี้ เช่น ด้านกายภาวนา ข้อที่ ๔ ควรเขียนให้สั้น ๆ ว่า “การออกกำลังกาย” เป็นต้น<sup>๒๐๑</sup> ในส่วนของหลักภาวนา ๔ ควรมีคำแปลที่เป็นภาษาไทย โดยอาจแปลตามนี้คือด้านที่ ๑ กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)<sup>๒๐๒</sup> ผู้วิจัยควรอธิบายให้เห็นการบูรณาการของหลักธรรมกับสภาพแวดล้อมและภาระงานว่ามีการบูรณาการกันอย่างไร เช่น กายภาวนาบูรณาการกับการสนับสนุนจากสังคม เช่น ตั้งใจอุทิศในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นต้น<sup>๒๐๓</sup> หลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนาที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีคือการส่งเสริมการออกกำลังกายตามวัยในหน่วยงานทั้งการเดิน เดินเร็ว เต้นแอโรบิก ฝึกโยคะ<sup>๒๐๔</sup> ด้านหลักธรรมภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา เรื่องนี้เป็นพื้นฐานของมนุษย์คือการดูแลสุขภาพกายให้ดี ด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง หรือการสร้างสุขภาพดีกว่าการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากทำได้ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังพุทธวจนะ “อโรคยาปรมาลาภา” ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ<sup>๒๐๕</sup> ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับประเด็นต่าง ๆ และกล่าวเพิ่มว่าการฝึกกาย การออกกำลังกาย ดูแลร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากการบาดเจ็บหรือเจ็บไข้ได้ป่วยย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต เพราะไม่มีความกังวลเกี่ยวกับความบกพร่องทางร่างกาย ดังนั้นกรมควรส่งเสริมการแข่งขันกีฬาภายในหน่วย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายเพื่อการแข่งขันซึ่งเป็นการออกกำลังโดยตรง<sup>๒๐๖</sup>

## ๒) ศิลภาวนา

หลักธรรมภาวนา ๔ ด้านที่ ๒ ศิลภาวนา อาจแปลเป็นไทยว่า มีศีล หรือ มีพฤติกรรมดี เป็นต้น นอกจากนั้นควรปรับคำให้สั้นกระชับ มีลักษณะเป็นตัวบ่งชี้ เช่น ด้านศิลปภาวนา ควรเขียนให้สั้น ๆ ว่า “มีการจัดประกวดหน่วยงานรักษาศีล” เป็นต้น เหมือนกับโมเดลหมู่บ้านศีล ๕ ที่ได้รับการ

<sup>๒๐๑</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๒</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๓</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.กาญจนา คำจตุติ, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๔</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๕</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๖</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระจังษ์, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.



ยอมรับในหลาย ๆ หมู่บ้าน<sup>๒๐๗</sup> ในส่วนของหลักภาวนา ๔ ควรมีคำแปลที่เป็นภาษาไทย โดยอาจแปลตามนี้คือด้านที่ ๒ ศิลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)<sup>๒๐๘</sup> ด้านศิลปภาวนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นต้องมีสมาธิในการทำงาน ต้องใส่ใจ ฝึกสมาธิเมื่อมีโอกาส<sup>๒๐๙</sup> ศิลแปลว่าปกติ คือการปฏิบัติที่เป็นปกติคือการคิดดี ทำดี พูดดี หรือการประพฤติดีทางกาย วาจา และใจ โดยเฉพาะศิลปะ ๕ ที่เป็นหลักควรละเว้นเบื้องต้น หากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีกิจกรรม “การถือศีล กิจเจ” เพื่อละเว้นการรับประทานเนื้อสัตว์เป็นการไม่ฆ่าสัตว์ตัวชีวิตด้วย<sup>๒๑๐</sup> ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติในศิลปะทั้ง ๕ ข้อ จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่ไร้เหตุผล หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนก็ไม่สามารถที่จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันไปได้ และกิจกรรมหนึ่งที่สร้างความรักความสามัคคีได้อย่างดีคือ “การจัดทำบุญตักบาตร” อาจจะทำกิจกรรมทุกวันพระใหญ่ของเดือน ให้พนักงานได้ร่วมกันใส่บาตรตอนเช้าก่อนเข้าทำงานซึ่งเป็นการชำระจิตใจให้สะอาดด้วย<sup>๒๑๑</sup>

### ๓) จิตภาวนา

หลักธรรมภาวนา ๔ ด้านที่ ๓ จิตภาวนา อาจแปลเป็นไทยว่า จิตสงบ เป็นต้น นอกจากนั้นควรปรับคำให้สั้นกระชับ มีลักษณะเป็นตัวบ่งชี้ เช่น “มีห้องสำหรับเจริญสมาธิ (ทุกวันศุกร์)” เป็นต้น<sup>๒๑๒</sup> ในส่วนของหลักภาวนา ๔ ควรมีคำแปลที่เป็นภาษาไทย โดยอาจแปลตามนี้คือด้านที่ ๓ จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)<sup>๒๑๓</sup> การฝึกจิตเป็นสิ่งสำคัญเพราะจิตที่ฝึกดีแล้วนำสุขมาให้ คนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีจิตจำเป็นตัวกำหนดให้ดังนั้นควรมีกิจกรรมฝึกสมาธิ โดยตั้งสมาธิ มีสติในการทำงานและพักผ่อนด้วยการแผ่เมตตา<sup>๒๑๔</sup> ด้านจิตภาวนาประเด็นนี้ตรงกับคำพระที่ว่าจิตที่ฝึกดีแล้วย่อมนำสุขมาให้ หมั่นฝึกจิตบ่อย ๆ ไม่หลงไปตามกระแสของโลก หรือลาภ ยศ สรรเสริญจนเกินพอดี ไม่หวังในอามิสสินจ้างจนนำไปสู่การคอร์รัปชันในหน่วยงานรัฐ ดังนั้นการฝึกจิตจึงสำคัญอย่างยิ่ง เพราะใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว ดังนั้นหน่วยงานของกรมป้องกันควรมีการ “จัดกิจกรรมเจริญสติภาวนาในทุกสุดสัปดาห์หรือทุก ๆ เดือน” เหมือนศาสนาอิสลามก็ละหมาดวันละ ๒ ครั้ง สำหรับหน่วยงาน

<sup>๒๐๗</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๘</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐๙</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๐</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๑</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระจังษ์, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๒</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๓</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๔</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ราชการที่เป็นชาวพุทธก็อาจเริ่มจากทุกวันศุกร์ก่อนเลิกงานเพื่อพัฒนาจิตหรือสมาธิของบุคลากร<sup>๒๑๕</sup> ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวเพิ่มเติมว่า จิตภาวนาคือ การฝึกจิตให้มีความมั่นคง แน่วแน่ จะเสริมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความตั้งใจและเป็นสุขกับงานมากขึ้น เห็นคุณค่าของงาน เห็นคุณค่าของตัวเอง เคารพคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกจิตใจให้มั่นคง แน่วแน่ ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง ยุติธรรม กิจกรรมที่จะทำก็คือ การจัดอบรมเจริญภาวนาโดยวิปัสสนาจารย์หรือการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามศูนย์ปฏิบัติธรรมต่าง ๆ<sup>๒๑๖</sup>

#### ๔) ปัญญาภาวนา

หลักธรรมภาวนา ๔ ด้านที่ ๔ ปัญญาภาวนา อาจแปลเป็นไทยว่า พบปัญญา เมื่อนำมา รวมกันก็จะเป็นคำที่กระชับ จดจำง่ายคือ กายดี มีศีล จิตสงบ พบปัญญา เป็นต้น<sup>๒๑๗</sup> ในส่วนของหลัก ภาวนา ๔ ควรมีคำแปลที่เป็นภาษาไทย โดยอาจแปลตามนี้คือด้านที่ ๔ ปัญญาภาวนา (การพัฒนา ด้านองค์ความรู้)<sup>๒๑๘</sup> การจะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องฝึกเป็นนักรู้ อ่านหนังสือหรือเรื่องราว เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อก้าวให้ทัน เมื่อไม่อ่านก็ไม่รู้ แต่เมื่ออ่าน ก็จะสามารถนำมาพัฒนางาน พัฒนาตำแหน่งงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้<sup>๒๑๙</sup> ด้าน ปัญญาภาวนา คือ การคิดโดยใช้ปัญญาคือการคิดแบบมีเหตุมีผล ไม่เชื่อเรื่องงมงาย ฟังเหตุผลของกัน และกัน ใช้สติปัญญาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกใส่ใจในรายละเอียดรอบคอบทุก ขั้นตอนของการทำงาน หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้ทันโลก และกิจกรรมที่จะพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรกรมป้องกันก็คือ การจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือองค์กรแห่งนวัตกรรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<sup>๒๒๐</sup> ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวเพิ่มเติมว่า ปัญญาภาวนาด้านการ ทำงานคือการทำงานโดยใส่ใจรายละเอียด มีเหตุมีผลทำให้งานสำเร็จลุล่วง ปราศจากข้อบกพร่อง ผิดพลาดหรือหากแม้มีข้อบกพร่อง มีความผิดพลาดบ้างก็สามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผล หากแม้ไม่ใส่ใจ ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจจะทำให้เกิดปัญหาใหญ่ตามมาได้ นอกจากนั้นควรเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่ รู้ แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนางาน ดังนั้นกรมป้องกันต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการ ฝึกอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย และการกู้ภัยเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย เมื่อเกิด

<sup>๒๑๕</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๖</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๗</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๘</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑๙</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๒๐</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุรียา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ภัยพิบัติก็สามารถแก้ไขได้ทันท่วงที่เหมือนกับเหตุการณ์ที่ถ้าหลวงขุนน้ำนางนอน เราต้องอาศัยชาวต่างชาติเข้ามาช่วยจึงทำให้สถานการณ์ดีขึ้น<sup>๒๒๑</sup>

สรุปควรมีการปรับแก้ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำ ให้ครบทุกประเด็นทั้งประเด็นที่ได้อธิบายให้ฟังโดยตรงและประเด็นที่ผู้ทรงได้เขียนอธิบายไว้ในเอกสารเพื่อให้รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย นั้นมีความครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งจากข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด<sup>๒๒๒</sup>

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นตามทัศนะของผู้วิจัยดังนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจากการศึกษาโดยแบบสอบถามพบว่าหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแต่จากกรณีศึกษาเชิงลึกผลการศึกษายืนยันตรงกันว่าการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ทำให้คุณภาพชีวิตดีอย่างแน่นอน และเมื่อทำการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิก็ยืนยันด้วยเช่นกันว่าการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ นั้นเป็นหลักธรรมที่ทำให้มีความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ อยู่เป็นสุข พัฒนาตนและองค์กรด้วยปัญญา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกันทั้งจากการศึกษาแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่ตั้งอยู่บนความถูกต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ตรงกับกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

### ๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมภาวนา ๔ เข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านตะวันตก โดยในโมเดลประกอบด้วย ๓ ตัวแปรแฝง ได้แก่ สภาพแวดล้อมและภาระงาน หลักภาวนา ๔ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์ห้อธิพจน์แล้ว พบว่า สภาพแวดล้อมและภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยนั้นต้องนำสภาพแวดล้อมและภาระงานจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามค่าอิทธิพลที่ได้จากการวิจัย นอกจากนั้นนำหลักธรรมภาวนา ๔ ที่ได้รับการยืนยันจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะเข้าไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามแนวพุทธด้วยตามแผนภาพที่ ๔.๑๙

<sup>๒๒๑</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่าง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๒๒</sup> สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑๙ แสดงแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ สามารถสรุปแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ดังความหมายต่อไปนี้

#### ๑. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- ๑) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ๒) ความปลอดภัยในการทำงาน
- ๓) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ๔) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ๕) การบูรณาการทางสังคม
- ๖) ประชาธิปไตยในองค์กร
- ๗) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ๘) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๑. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและภาระงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

๑.๑ การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต้องคอยให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งคำแนะนำด้านการประเมินผลงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานต้องสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และทันสมัย และที่ขาดไม่ได้คือการสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว

๑.๒ สร้างบรรยากาศองค์การ (Organization Atmosphere) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาระบบการสั่งการให้มีความรวดเร็วและคล่องตัว สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีการสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๑.๓ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) สร้างความพอใจในอาชีพ เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม เป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีการบริหารงานที่ดีในองค์กร และการจัดกิจกรรมตามเทศกาล

๑.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Creative Culture) คำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก สนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการระบุดำเนินงาน จัดฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมนันทนาการ

๑.๕ สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participatory Culture) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์

๑.๖ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) มีการควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน มีการ

พัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การกระทำเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ ไม่ส่งผลเสียหายแก่สังคม

## ๒. ปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑ การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) ตั้งใจ อุทิศตนในการทำงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม เตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะในการทำงาน การออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรง ไม่ดื่มสุรา ยาเสพติด และพักผ่อนอย่างเพียงพอ

๒.๒ การพัฒนาด้านพฤติกรรม (Behavior Development) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนให้กับใคร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ไม่เอา راحتเอาเปรียบ และจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ การพัฒนาด้านจิตใจ (Mind Development) ก็คือมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการหล่อหลอมความมีอุดมการณ์จากรุ่นพี่รุ่นน้อง ควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง รู้จักยอมเป็น เย็นได้ ให้อภัย และส่งเสริมจัดกิจกรรมเจริญสติภาวนา

๒.๔ การพัฒนาด้านองค์ความรู้ (Knowledge Development) อยู่ด้วยปัญญาให้อภัย เป็นและสรรเสริญคนทำดี มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ ฝึกอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย และการกู้ภัยรูปแบบจากต่างประเทศ พัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติงาน

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ๑) เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๗๐ ตัวอย่างซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แนวทางการสำรวจผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ๓) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน ๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ๕) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .๙๖๔ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประมาณ ๒ เดือน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีปัจจัยสภาพแวดล้อม และภาระงานเป็นตัวแปรภายนอก และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรภายใน โดยมีตัวแปรภายใน ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาครบ ๔๗๐ ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการ

วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### ๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี เป็นอันดับแรก ด้านสถานภาพสมรสมีจำนวนใกล้เคียงกันโดยอันดับแรกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานโสด ด้านระดับการศึกษาอันดับแรกจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาตรี ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑-๕ ปี รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท ตามลำดับ

ข้อมูลสภาพแวดล้อมและภาระงาน พบว่า ๑) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ ๒) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ๓) บรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ๔) การสนับสนุนจากสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ๕) ความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ๖) ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมภาวนา ๔ พบว่า ๑) กายภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ๒) ศีลภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ๓) จิตภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ ๔) ปัญญาภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ๑) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ ๒) ความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ๓) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ ๔) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ๕) การบูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ๖) ประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ ๗) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ ๘) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘

### ๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๓ ด้านคือ ๑) เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรม



ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

#### ๕.๑.๒.๑ ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย พบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๘๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๙๓.๗๙ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๗๖ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๒๗.๘๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ผลผ่านเกณฑ์แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เจริญสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

#### ๕.๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๕๐-๐.๙๒ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภาวนา (Y13) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๒ รองลงมาคือ ศีลภาวนา (Y12) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๗๙ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม (X5) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y21) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๕๒ เท่ากัน สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ ๐.๗๙ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ ๗๙ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๘๕ แยกตามตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์กร (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม

(๗๒%) ตามลำดับ และตัวแปรภาวนา ๔ (PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมและภาระงาน

### ๕.๑.๒.๓ เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

การวิจัยในการวิจัยนี้มี ๓ ตัวแปรแฝง อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและภาระงานหลักภาวนา ๔ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์อิทธิพลแล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมและภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ ๘๕ นอกจากนี้ตัวแปรภาวนา ๔ ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงานด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ ๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่พบว่า ภาวนา ๔ นั้นเป็นตัวแปรส่งผ่าน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมข้อนี้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเนื่องด้วยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับช่วยเหลือประชาชนเมื่อได้รับภัยพิบัติ และบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ จึงไม่ค่อยได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ แต่ก็อาจเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตได้หากนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานก็คือ สภาพแวดล้อมและภาระงาน ดังนั้นหากต้องการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยนั้นต้องนำสภาพแวดล้อมและภาระงานจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามค่าอิทธิพลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์การ (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (๗๒%) ตามลำดับ

## ๕.๒ อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วนคือ ๑) เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ ๓) เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

### ๕.๒.๑ ตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการตรวจสอบพบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๘๑ ค่าไค-สแควร์

( $\chi^2$ ) เท่ากับ ๙๓.๗๙ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๗๖ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ ๑.๒๓ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๕ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๑ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๒ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๒๗.๘๑ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับศิริพร ลือวิภาสกุล<sup>๑</sup> ที่พบว่า ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนคือ Chi-square = 1991.437, df = 908, Chi-square/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๗ เที่ยงยืนยันท่าดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (WQL) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๘๕ โดยแยกเป็นค่าอิทธิพลตามตัวแปรประจักษ์ได้แก่ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์การ (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (๗๒%) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา วิทยาลัยบูรณ<sup>๒</sup> ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอายุราชการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .๐๕ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงค์<sup>๓</sup> ที่พบว่าปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเจตนิพิฐ สุจิระกุล<sup>๔</sup> ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่

<sup>๑</sup> ศิริพร ลือวิภาสกุล, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๕๓).

<sup>๒</sup> เจษฎา วิทยาลัยบูรณ, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิงกองปฏิบัติการดับเพลิงที่ ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **หลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖).

<sup>๓</sup> กมล กฤษวงค์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร”, **วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖).

<sup>๔</sup> เจตนิพิฐ สุจิระกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” **หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๘).

รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ ๖๘.๐๐

ตัวแปรภาวนา ๔ (PAVANA) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน (EN\_TASK) ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมและภาระงาน อาจเนื่องด้วยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับช่วยเหลือประชาชนเมื่อได้รับภัยพิบัติและบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ จึงไม่ค่อยได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ และตัวแปรภาวนา ๔ นั้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนซึ่งดูแล้วอาจไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของแนวคิดของ Walton (๑๙๗๓) หลายตัวแปรอยู่เหนือการควบคุมของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และจากการสัมภาษณ์การพัฒนาตนตามหลักภาวนา ๔ นั้นผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มองว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า แต่ก็อาจเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้หากนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธ

#### ๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๗๙ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ ๗๙ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๘๕% แต่ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวนา ๔ เมื่อแยกตามตัวแปรประจักษ์พบว่า

การสนับสนุนจากสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๘๗% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู<sup>๕</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความแปรปรวนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ ๖๙.๓๐<sup>๖</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงาน

<sup>๕</sup> ชาญณรงค์ อินอิ้ว, “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ (พ.ศ. ๒๕๕๖).

<sup>๖</sup> สุศัลธมาลา ง้าวทอง (เรืออากาศโทหญิง), “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ๒๕๕๘).

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม และตัวแปรอื่นในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ ๗๐<sup>๗</sup> และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ<sup>๘</sup>

บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๘๒% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน โดยปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรอื่นในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบนได้ร้อยละ ๗๐<sup>๙</sup> และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ<sup>๑๐</sup>

ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๘๐% สอดคล้องกับงานของวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกทรา จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ( $B=0.602$ ,  $p<0.001$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

<sup>๗</sup> ปิยะพร วงษ์อุดม, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙).

<sup>๘</sup> ฐานิดา ทิพวาที, “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, วารสารพยาบาลทหารบก, ปีที่ ๑๘ ฉบับพิเศษ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐).

<sup>๙</sup> ปิยะพร วงษ์อุดม, “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, หน้า ๖๑-๗๙.

<sup>๑๐</sup> ฐานิดา ทิพวาที, “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, (๒๕๖๐).

บุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๑๑</sup>) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ ๖๔ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ<sup>๑๒</sup>

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๗๕% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ ๖๔ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์<sup>๑๓</sup>

วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๗๕% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ<sup>๑๔</sup>

ความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๗๒% สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานนั้นคือประเด็นการสานเสวนาทางสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญรองลงมาก็คือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์<sup>๑๕</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่า

<sup>๑๑</sup> สมเกียรติยศ วรเดช และบุญญพัฒน์ ไชยเมธ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์ศึก จังหวัดพิจิตร”, วารสารวิชาการสาธารณสุข, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘).

<sup>๑๒</sup> วิภาณันท์ ภวพัทธ์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์, “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, ว. เกษตรศาสตร์ (สังคม), ปีที่ ๓๖ (๒๕๕๘).

<sup>๑๓</sup> อ้างแล้ว.

<sup>๑๔</sup> ฐานิตา ทิวาที, “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิการศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, หน้า ๑๙๒-๒๐๖.

<sup>๑๕</sup> เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์, “ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน”, วารสารสุทธิปริทัศน์, ปีที่ : ๒๕ ฉบับที่ : ๗๖ (๒๕๕๔).

สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ ๖๙.๓๐<sup>๑๖</sup>

### ๕.๒.๓ เสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

การวิจัยเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมภavana ๔ เข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านตะวันตก โดยในครั้งแรกได้พบทวนวรรณกรรมพบว่า มีตัวแปรเหตุสองตัวแปรนั้นคือ ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม และตัวแปรภาระงาน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือหลักภavana ๔ มาศึกษาร่วมด้วยเพื่อเป็นตัวแปรส่งผ่านไปหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่หลังจากได้ตรวจสอบเชิงโครงสร้างตามหลักสถิติแล้วกับพบว่า ตัวแปรประจักษ์ ๒ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาระงานไม่สามารถเข้าสมการโครงสร้างได้ และเมื่อพิจารณาในลักษณะของตัวแปรแล้วก็จะพบว่า เป็นลักษณะของแรงผลักดันจากภายในของบุคคลมากกว่าก็คือ ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน และมีค่าองค์ประกอบที่ต่ำกว่าตัวแปรอื่นๆ ผู้วิจัยจึงได้จัดโมเดลใหม่เป็น ๓ ตัวแปรแฝง อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและภาระงาน หลักภavana ๔ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์หือทธิพลแล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมและภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ ๘๕ นอกจากนั้นตัวแปรภavana ๔ ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงานด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเป็นร้อยละ ๔๔ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่า ตัวแปรภavana ๔ นั้นไม่ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แต่ขัดแย้งกับการสัมภาษณ์เพราะทุกคนมองว่าหลักภavana ๔ จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีอย่างแน่นอน

๑) ด้านกายภavanaคือ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ มีสุขภาพดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าช่วงที่เจ็บป่วย หรือมีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ หากร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ก็ถือว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในเบื้องต้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่พบว่า ภavana ๔ ถือว่าเป็นหลักธรรมสำหรับการพัฒนา ฝึกอบรมมนุษย์ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข<sup>๑๗</sup> สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่พบว่า กิจกรรมกายภavanaคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวางในอินทรีย์สังวรทางตาหู

<sup>๑๖</sup> สุตฺถมมาลา จ้าวทอง (เรื่ออากาศโทหญิง), “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”, การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๘).

<sup>๑๗</sup> พระมหาธฤติ วิโรจน์, “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

จุมูกลิ้นกายในระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอิริยาบถใหญ่คือยืนเดินนั่งนอนและอิริยาบถย่อยเช่น การบริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสัมพันธ์กับการ เคลื่อนไหวทางกาย<sup>๑๘</sup> และยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ยุทธศาสตร์ในการคนด้านที่ ๑ คือ การพัฒนากายได้แก่ ต้องรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายให้เหมาะสม อยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน อยู่แบบพอเพียง ตรวจสุขภาพร่างกาย การทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬา มีสติอยู่กับความเคลื่อนไหวของกายทุก ๆ ขณะฝึกความอดทน เป็นคนตรงต่อ เวลาบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้อยู่เสมอ จากการทำงานจากประสบการณ์และ จากปัญญา<sup>๑๙</sup>

๒) ด้านศีลภาวนาคือ การประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในศีล หน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้การสนับสนุน จัดกิจกรรม เช่นการทำบุญประจำปี การส่งเสริมการงดเหล้าเข้าพรรษา การ ส่งเสริมการถือศีล ๕ ในองค์กร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ไม่เอารัดเอาเปรียบ สิ่งเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรม ของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่พบว่า กิจกรรมศีลภาวนา คือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฎระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด ตลอดถึง การสร้างความตระหนักรู้ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติการรักษาศีล และพระ วินัย<sup>๒๐</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่ายุทธศาสตร์ในการคนด้านที่ ๒ คือ การพัฒนาศีล พัฒนาให้มีระเบียบวินัย ทำให้คนมีศีล ให้รู้ว่า “อะไรเหมาะ อะไรควร” มีเป้าหมาย เดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม รับฟังความคิดเห็น ที่ถูกต้อง<sup>๒๑</sup>

๓) ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิตใจในการทำงานนั้นต้องฝึกมองโลกในแง่บวก ช่มจิตใจ ไม่ ปล่อยไปตามอารมณ์ความโกรธ เกลียดต่าง ๆ เพราะจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว การจะพัฒนาจิตต้อง หมั่นฝึกฝนอยู่เป็นประจำ ควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง รู้จักยอมเป็น เย็นได้ ให้อภัย และมีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน เหมือนคำที่พระท่านว่าผู้ที่ฝึกจิตดีแล้วจะสุขมาให้ การพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็ง มั่นคงด้วยคุณธรรม มีเมตตา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิใน การปฏิบัติงาน จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสุขกับงาน เห็นคุณค่าของงาน และเห็นคุณค่าของตัวเอง จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและยังยืนต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษา

<sup>๑๘</sup> ไฉไลฤดี ยูวนะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

<sup>๑๙</sup> ศุภกิจ สุภกิจใจ,กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, **พุทธศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

<sup>๒๐</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๒๑</sup> อ่างแล้ว.



เรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยวิทยาเขต เชียงใหม่พบว่า กิจกรรมจิตภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิต เพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเข้มข้น และสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติโดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ<sup>๒๒</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ยุทธศาสตร์ในการคนด้านที่ ๓ คือ การพัฒนาจิต บุคลากรมีจิตบริการ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ พอใจในอาชีพของตน ตั้งใจทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ โดยความตั้งใจ และอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำมีการ บูรณาการหลักธรรมไปใช้ในการติดตามงาน<sup>๒๓</sup>

๔) ด้านปัญญาภาวนา การทำงานโดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องใส่ใจในรายละเอียด รอบคอบ ป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประเทศชาติได้ ดังนั้นจึงต้องใช้ปัญญาเข้ามา ช่วย เพราะปัญญาเป็นองค์ความรู้โดยภาพรวมทำให้คนมีเหตุผล ส่วนอารมณ์เป็นเรื่องของศรัทธา ดังนั้นการพัฒนาปัญญาก็คือการพัฒนาเหตุผล ทำให้คนใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถูกจุดและตรงประเด็น รวมทั้งปัญญาความรอบรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตน คน และงานได้อย่าง ประสานสอดคล้อง ผู้มีปัญญาจะสามารถพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางภาวะวิกฤตต่าง ๆ และผ่านพ้น ปัญหาอุปสรรคไปได้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ คนสำราญ งานก็สำเร็จ สอดคล้องกับ การศึกษาเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่พบว่า กิจกรรมปัญญาภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดแจ้ง<sup>๒๔</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่ายุทธศาสตร์ในการคนด้านที่ ๔ คือ การพัฒนาปัญญา ต้องคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานสร้างความเข้าใจว่า มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่นำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิดเป็นขบวนการ ปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล มีการฝึกทักษะมาใช้ในการ พัฒนาสติปัญญาก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้<sup>๒๕</sup>

ดังนั้นหากต้องการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้นต้องนำสภาพแวดล้อมและภาระ งานจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามค่า อธิพจน์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ การสนับสนุนจากสังคม (๘๗%) บรรยากาศองค์การ (๘๒%) ความพึงพอใจในการทำงาน (๘๐%) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (๗๕%) วัฒนธรรมการทำงาน

<sup>๒๒</sup> ไฉไลฤดี ยูวะศิริ และคณะ, “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”, (๒๕๔๖).

<sup>๒๓</sup> ศุภกิจ สุภกิจใจ, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร, (๒๕๕๗).

<sup>๒๔</sup> อ่างแล้ว.

<sup>๒๕</sup> อ่างแล้ว.

แบบมีส่วนร่วม (๗๕%) และความรับผิดชอบต่อสังคม (๗๒%) ตามลำดับ นอกจากนี้ก็ต้องส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักภาวะนา ๔ ด้วยเพื่อเป็นเครื่องกำหนดในการประพฤติปฏิบัติดีทั้งทั้งด้านกาย (body) ด้านความประพฤติหรือศีล (behavior) ด้านจิตใจ (mind) และด้านปัญญา (wisdom) ในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่องค์กรอันพึงประสงค์ต่อไป

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านส่วนตัว ในหน่วยงานรัฐอาจมีบุคลากรที่มาจากหลายศาสนาดังนั้นหน่วยงานรัฐควรมีการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านส่วนตัว โดยทำโครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวะนา ๔ ของบุคลากรชาวพุทธ และโครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักศาสนาของศาสนาอื่น ๆ ด้วย

๒) ด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านการเงิน ในหน่วยงานรัฐต้องกำหนดนโยบายด้านงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งการสนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากร จัดกิจกรรมการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม รวมทั้งสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้านก็คือกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักภาวะนา ๔ คือพัฒนาตามหลักภาวะนา ศีลภาวะนา จิตตะภาวะนา และปัญญาภาวะนา เพื่อให้บุคลากรเป็นคนที่ร่างกายดี มีศีล จิตสงบ พบปัญญา

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นหน่วยงานเชิงพุทธ โดยการนำหลักธรรมภาวะนา ๔ และหลักธรรมหมวดอื่น ๆ เข้ามาบูรณาการในการทำงานด้วย เพราะว่าการศึกษาไม่พบอิทธิพลของภาวะนา ๔ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่หลักภาวะนา ๔ นั้นเป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับการพัฒนาตนเองทั้งด้านกาย (body) ด้านความประพฤติหรือศีล (behavior) ด้านจิตใจ (mind) และด้านปัญญา (wisdom) หากตนพัฒนาดีแล้ว งานก็จะดีตามไปด้วย

๒) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้มาก ๆ เนื่องจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์สำนักงาน ชุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ รวมทั้งสถานที่ทำงาน ที่พักผ่อนหย่อนใจ และการสนับสนุนด้านกำลังใจ ทั้งการยอมรับนับถือ คอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ การ

สนับสนุนรางวัล กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำ และสนับสนุนด้านการเงินด้วย

๓) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงภาระงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นบุคลากรภาครัฐ เป็นข้าราชการของแผ่นดิน ได้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน ทุกการกระทำจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และไม่ส่งผลเสียหายแก่สังคม แต่จากผลการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับสุดท้าย ทั้งทั้งงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยถือเป็นงานหลักที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสูง

### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เชิงสาเหตุเพื่อนำมาสร้างตัวชี้วัดให้ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมและภาระงาน และปัจจัยภายนอกองค์กร เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ก่อน ดังนั้นในขั้นตอนการตรวจสอบองค์ประกอบจากการศึกษาพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ๒ ด้านไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ตัดออกจากโมเดลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หากมีการศึกษาองค์ประกอบก่อนนำมาศึกษาความสัมพันธ์จะได้ตัวแปรและองค์ประกอบที่ชัดเจนมากขึ้น

๒) ควรนำหลักพุทธธรรมภavana ๔ ไปศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เป็นองค์กรเชิงพุทธเพื่อคู่อธิพลทางอ้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะจากการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบว่าตัวแปรภavana ๔ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากภavana ๔ เป็นหลักธรรมที่พัฒนาตน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton นั้นหลายประเด็นผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถควบคุมได้เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

๓) ควรศึกษาวิจัยตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั้ง ๔ มิติคือ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาข้าราชการไทย เพราะการศึกษาครั้งนี้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ซึ่งเป็นแนวคิดทางตะวันตก นอกจากนั้นควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาศึกษาร่วมด้วย และควรศึกษากับหลาย ๆ หน่วยงานเพื่อให้เห็นคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยในภาพรวมด้วย

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ:

กิติมา ปรีดีติติก. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : ชนະการพิมพ์, ๒๕๒๙.

ชาญชัย อาจันสมาจาร. **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สถานที่พิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แซทไฟร์ พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๗.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สถานที่พิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

\_\_\_\_\_. **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔.

\_\_\_\_\_. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์.พรินเตอร์แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. **ศาสตร์แห่งการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

มัลลิกา บุณนาค. **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

วิลาวรรณ รัชพิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๔๙.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘.

สาคร สุขศรีวงศ์. **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จี พี ไชเบอร์พริ้นท์, ๒๕๕๐.

สุภางค์ จันทวานิช. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชณีกุลภิญโญภาณุวัฒน์. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพมหานคร: เจริญมั่นคงการพิมพ์, ๒๕๕๔.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สมพร สุทัศน์ีย์. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐. **“ราชกิจจานุเบกษา”**. เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๕๒ ก วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙.

อรุณ รักธรรม. **“ทฤษฎีองค์การ”**. ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖.

อุทัย เลาหิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์ ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๓.

## (๒) **ดัชนีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :**

กิตติชัย สุธาสิโนบล. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทแห่งสังคมไทย”, **ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาหลักสูตรการสอน)**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.

เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๘.

เจษฎา วิทยาสมบูรณ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง ๑ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖.

พระมหาธฤติ วิโรจโน. “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

ศิริพร ลือวิภาสกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย”. **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๕๓.

ศุภกิจ สุภกิจใจ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

**(๓) รายงานวิจัย :**

ไฉไลฤดี ยุวนะศิริ และคณะ. “ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่”. **รายงานการวิจัย**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๖.

ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์. “รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๕.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์ทุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗.

**(๔) บทความ :**

กมล กฤษวงค์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร” **วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๑๗-๑๘.

ขวัญกมล สาระบุตร. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน : ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ”. **วารสารนักบริหาร**. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๓): ๓๗-๔๑.

ชาญณรงค์ อินอิว. “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**. ปีที่ ๑๕ ฉบับพิเศษ (ตุลาคม, ๒๕๕๖): ๑๑๓-๑๒๓.

ฐานิดา ทิพวาทิ. “ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิกรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”. **วารสารพยาบาลทหารบก**. ปีที่ ๑๘ ฉบับพิเศษ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐): ๑๙๒-๒๐๖.

ฐิติกาญจน์ คงชัย. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐): ๓๕๑-๓๖๔.

ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม”. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**. ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๗๖๙-๗๗๘.

ปิยะพร วงษ์อุดม. “ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
พื้นฐาน”. วารสาร วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙):  
๖๑-๗๙.

เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรขององค์การธุรกิจในประเทศไทย”. วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ ๒๕ ฉบับที่  
๗๖ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๔): ๑๘๗-๒๐๔.

วิภาณันท์ ภาวพัทธ์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์. “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความ  
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. ว.เกษตรศาสตร์  
(สังคม). ปีที่ ๓๖ (๒๕๕๘): ๔๙๘-๕๐๙.

สุคัลธมาลา ง้าวทอง (เรืออากาศโทหญิง). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
นายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช”. การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขา  
บริหารธุรกิจและการบัญชี. ครั้งที่ ๒. (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๘): ๑.

สวณีย์ แก้วมณี. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน”. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงาน  
บุคคลมีอาชีพ. ปีที่ ๒๗ (๓) (๒๕๕๙): ๑๐-๑๖.

สมเกียรติยศ วรเดช และปัญญาพัฒน์ ไชยเมธ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกษัตริย์เกล้า จังหวัดพัทลุง”. วารสารวิชาการสาธารณสุข. ปีที่  
๒๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๒๖๒-๒๗๒.

อดิเทพ มโนการ. “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ  
นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร”. วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการ  
บริหาร. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖): ๔๑.

#### (๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

ติน ปรัชญพฤทธิ. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ : ศึกษากรณี  
ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร”. เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนา  
องค์การหน่วยที่ ๔ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
๒๕๓๐. อัดสำเนา.

ทวี เสริมภักดีกุล. “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ.  
๒๕๖๑”. กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น ส่วนส่งเสริมการพัฒนา  
เศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย,  
สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๐๑๓๗, ๒๕๖๒.

#### (๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. ข้อมูลบุคลากร กรม  
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://122.155.1.141/inner.personnel-4.183/download/menu\\_3967/](http://122.155.1.141/inner.personnel-4.183/download/menu_3967/). [20 มิถุนายน  
๒๕๖๑].

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. **ความเป็นมากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: <http://www.disaster.go.th/th/about-about01/ความเป็นมากรมปภ.>  
[๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

**(๓) สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม**

สัมภาษณ์ นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, ๗  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์. รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๐  
มกราคม ๒๕๖๒.

นายอภิชัย อร่ามศรี. ผู้อำนวยการกองกิจการ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒.

นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์. นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๖  
มกราคม ๒๕๖๒.

นางสาวมนัสฐนันท์ มงคลร้อย. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ๒๑ มกราคม  
๒๕๖๒.

นางสาววิกัญญา ธาระพุทธ. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๕ มกราคม  
๒๕๖๒.

นางสาวจินตนา นันทิพัฒน์. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

นางสาวลลิตริยา รักบำรุง. พนักงานพิมพ์ ส. ๔, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

นายวินัย เรืองเกษม. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

นายพรพจน์ เพ็ญพาส. รองปลัดกระทรวงมหาดไทย, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๘ มกราคม  
๒๕๖๒.

นางปราณี ผิวประเสริฐ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการกรมป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

ผศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ศ. ดร. บุญทัน ดอกไธสง. ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระอุดมสิทธินายก. ผศ. ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะ  
สังคมศาสตร์, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ. ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๑ กุมภาพันธ์  
๒๕๖๒.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระอุดมสิทธินายก. ผศ.ดร. รองคณบดี คณะสังคมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

รศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม. รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง. ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร  
ศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.



ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ศ. พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒. อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจตุติ. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. เขต ๑ ปทุมธานี ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

นายชาวลิต อะหมัด. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

สิบเอกศราวุธ สีดา. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

นายณรงค์ศักดิ์ คำวัตร. นายช่างเครื่องกลอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๘ มีนาคม ๒๕๖๒.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

### 1. Primary Source

### 2. Secondary Source

#### (I) Books :

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. **Organizational behavior**. Singapore: McGraw-Hill Inc, 1986.

Beach, D.S. **Personnel: The Management of People at Work**. New York: Macmillan Publishing Company, 1985.

Brown, W. B. ,&Moberg, D. J. **Organization Theory and Management: Approach**. New York: John Wiley and Sons, 1980.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. **Rural Development Participation Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. New York: Cornell University, 1981.

Cooke, R. and J. Lafferty. **Organizational Culture Inventory**. Plymouth: Human Synergistics, 1989.

Davis, Keith. **Human Behavior at Work: Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1981.

Davis, K. **Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill, 1977.

Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D. **Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated**. Sage Publications: London, 2000.

- Dubrin, Andrew T. **Human Relation: A Job Oriented Approach**. Verginia: Reston Publishing, 1981.
- Etzioni, Amitai. **Modern Organization, Englewood cliffs**.New York: Prentice Hall,Inc, 1964.
- Ewing, A. P. **Corporate Responsibility**. In Reputation Management. (2<sup>nd</sup> ed). Doorley& H. F. Garcia, eds, (New York: Routledge, 2011).
- French, Wendell. **The Personnel Management Process**. Boston: Houghton Mifflin Company, 1964.
- Froibe, D.M. and J.R. Bain. **Quality Assurance Programs and Control in Nursing**. Statements: The C.V. Mosby Co, 1976.
- Gilmer, Von Haller B. **Industrial and Organization Psychology**. New York: McGraw–Hill, 1971.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book, 1973.
- Gordon, J.R. **A Diagnostic Approach to Organization Behavior**. (3<sup>rd</sup> ed.). Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon, 1991.
- Hellriegel, D.,Slocum, J.W., & Jackson, S.E. **Management: A competency-based approach**. (10<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western, 2005.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. **Organizational Development and Change**. St.Paul, Minn: West, 1985.
- Ihlen, Bartlett, J. and May, S., eds. **The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility**. India: Wiley, 2011.
- Kotler, P. and Lee, N. **Corporate Social Responsibility Doing the Most Good for your Company and your Cause**. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
- Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ. **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**.Scott, Foresman, Glenview, IL, 1980.
- Lofland, J. **Analyzing Social Settings**. Blemont, Calif, Wadworth, 1984.
- Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers, 1970.  
 \_\_\_\_\_ . Quoted in Ernest R.Hilgard, **Introduction to Psychology**. (3<sup>rd</sup>). New York: Harcourt Brace & World, 1962.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. **Human Resource Management**. (11<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: South Western, 2006.
- McClelland, David C. **The Achieving Society**. New York: D. Van No strand Company Ine, 1961.
- Morse, N.C. **Satisfaction in the White Collor Job**. Ann Arbor. University of Michigan Press, 1955.

- Mowen, J. C. & Minor, M. **Consumer Behavior**. (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall, 1998.
- Robbins, S. P. **Organization theory: Structure, Design and Applications**. (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, 1990.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall, 2002.
- Sheldon, M. **Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization**. *Administrative Science Quarterly*. 16, 1971.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. **Motivation & Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book, 1983.
- Vroom, H Victor. **Work and Motivation**. Now York: Wiley and Sons Inc, 1964.
- Weiss, R. **The Provision of Social Relationship**. In Z. Rubin (Ed). (Doing Unto others Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall, 1972.

#### (II) Articles :

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. "Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect". **Journal of Business Research**, 26, (1993): 49-61.
- Brown, J. C., and Kanter, R. M. "Empowerment: Key to effectiveness". **Hospital Forum** 25.(1982): 6-13.
- Carroll, A. B. "The Pyramid of CSR: Toward the Moral Management of Organization Stakeholder". **Business Horizon**. (July and August 1991): 43.
- Dahlsrud, A. "How Corporate Social Responsibility is Defined: An Analysis of 37 Definitions". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**. Vol. 15 (2006): 5.
- Garrison, D.R. "Self-directed learning : Toward a comprehensive model". In **Adult Education Quarterly**. 1 (48) (1997): 208.
- Guest, Robert. H. "Quality of work life-learning from Tarry town". **Harvard Business Review**, Vol. 57 (20 July - August 1999): 76-87.
- Guest, R. H. "Quality of work life: learning from Terry Town". **Harvard Business Review**. (July-August) 1979): 76.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. "Commitment to organizational change: extension of a three-component model". **The Journal of Applied Psychology**. 87(3) (2002): 474-487.
- Johnsrud, L. "Measuring the quality of faculty and administrative work life: Implications for college and university campuses". **Research in Higher Education**. Vol. 43 No. 3 (2002): 379-395.

- Mahadzirah Mohamad & Wan Norhayati Mohamed. "A Model of Quality of Work Life, Life Satisfaction and Service Quality". **Asian Journal of Business Research**. Volume 2 Number 2. (2012): 212.
- McGrath, A. Reid, A., & Boore, J. "Occupational stress in nursing". **International Journal of Nursing Studies**. 16(4) (1989): 343-358.
- Pilisuk, M. "Delivery of Social Support: The Social Innovation". **American Journal Orthopsychiatry**. (52 January 1982): 20.
- Renato Borges FERNANDES. "Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations". **Espacios**. Vol. 38 (No 03) (Año 2017): 5.
- Walton, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?**. Sloan Management Review. Vol. 4 (7) (1973): 20-23.
- (III) Report of Research :**
- Caplan RD.et al. **Adtering to Medical Regimens: Pilot Experimental in patient Education and Social Support**. Annarbour: University of Macihigan, 1976.
- Delamotte, Y., & Takezawa, Lchi-shin. **Quality of Work Life in International Perspective**. NP: International Labor Office, 1984.
- Hackman, Richard J. and L.J. Suttle. **Improving life at work: Behavioral science approach to organization change**. Santa Monica. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. **Motivation and organizational climate**. Division of Research. Boston. Harvard Business School. 1968.
- Luciana da Silva Timossi and other. **Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation from the Walton's QWL Model**. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. the integration of productive chain with an approach to sustainable manufacturing, 2008.
- Mondy, R.W. and R.M. Noe. **Human Resources Management**. New York: Prentice-Hall Inc, 1996.
- SeemaArif. **Quality of Work-Life Model for Teachers of Private Universities in Pakistan**. Faculty of Arts and Social Sciences.University of Central Punjab, 2513.

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

วุฒิการศึกษา Ph.D. (Public Administration)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

วุฒิการศึกษา Ph.D. (Public Administration)  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์., ดร.สุรียา รักษาเมือง

วุฒิการศึกษา D.P.A. (Public Administration)  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นายอดิศักดิ์ เทพอาสน์

วุฒิการศึกษา M.A. (Social Development)  
ตำแหน่ง อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม  
ที่ปรึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร  
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว  
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร. วิจัย ๖๖๖

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ร. ภูริภัทร  
(ผศ.ดร. ภัทรี ภัทรี สุขเหลือง)  
๓๐ พ.ย. ๖๑



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๕๖

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

ด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว  
เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อบ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

๐๓๖/๐๕  
  
 (ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์)  
 30 Nov 2561





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพันธ

เรียน อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง

ด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพันธ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ดร. สุริยา รักษาเมือง  
30 / พ.ย. / ๕1

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๒๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์  
เรียน นายอดิศักดิ์ เทพอาสน์ อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง  
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

อดิศักดิ์ เทพอาสน์  
  
 (ทพอดิศักดิ์ เทพอาสน์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๒๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์  
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง  
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

รองศาสตราจารย์ ดร. นันทิยา น้อยจันทร์  
2/11/61  
(จ.อ. น. นันทิยา น้อยจันทร์)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งการศึกษาจะเป็นประโยชน์ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และจะช่วยให้ นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ดังนั้นใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุดและครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน
- ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่านได้แก่ ภาวนา ๔
- ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

(.....)

นายภูริภัทร์ ห้วยหงษ์ทอง

**ตอนที่ ๑** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

๒. อายุ

( ) ๒๐ - ๓๐ ปี

( ) ๓๑ - ๔๐ ปี

( ) ๔๑ - ๕๐ ปี

( ) ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หย่าร้าง / หม้าย

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๔. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

๕. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) ๑-๕ ปี

( ) ๖-๑๐ ปี

( ) ๑๑-๑๕ ปี

( ) ๑๖-๒๐ ปี

( ) ๒๑ ปีขึ้นไป

๖. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

( ) ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

( ) ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท

( ) ๔๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ ๒** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>๑. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์</b>						
๑	องค์กรท่านมีการระบุค่านิยมในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
๒	องค์กรท่านมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทานข้าวด้วยกัน จัดกิจกรรมสาธารณะร่วมกัน					

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓	องค์กรท่านสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้าน และทุกหน่วยงาน					
๔	องค์กรท่านช่วยกันสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน					
๕	องค์กรท่านเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก					
<b>๒. วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม</b>						
๖	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงานเท่า ๆ กัน					
๗	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน					
๘	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการทำงานเท่า ๆ กัน					
๙	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน					
๑๐	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน					
<b>๓. บรรยากาศองค์การ</b>						
๑๑	การสั่งการของหน่วยงานท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์					
๑๒	ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้ามีความเป็นไปด้วยดี					
๑๓	ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ					
๑๔	ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา					
๑๕	องค์การของท่านมีการให้รางวัลผลตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
<b>๔. การสนับสนุนจากสังคม</b>						
๑๖	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้การ					

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	สนับสนุนให้กำลังใจท่านเสมอมา					
๑๗	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเสมอเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน					
๑๘	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารแก่ท่านเป็นอย่างดี					
๑๙	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงินแก่ท่านเสมอมา					
๒๐	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนแรงงานและวัสดุต่าง ๆ เมื่อท่านจะออกปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านภาระงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>๑. ความรับผิดชอบต่อสังคม</b>						
๑	หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ					
๒	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย					
๓	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
๔	หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินความต้องการของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ					
๕	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน					



ข้อ	ปัจจัยด้านภาระงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>๒. ความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
๖	ท่านทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด					
๗	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม					
๘	ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
๙	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้อง สภาพการทำงานอย่างดี และเหมาะสม					
๑๐	ท่านพอใจในอาชีพนี้เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
<b>๓. ความผูกพันในอาชีพ</b>						
๑๑	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น และมิได้รายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป					
๑๒	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำอาชีพนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ท่านรัก					
๑๓	ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
๑๔	หากมีใครพูดถึงอาชีพของท่านในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ					
๑๕	หากมีผู้เข้าใจเกี่ยวกับอาชีพของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
<b>๔. จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน</b>						
๑๖	ท่านมีความต้องการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์การเสมอมา					
๑๗	ท่านปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จแม้งานนั้นจะยากก็ตาม					
๑๘	ที่ท่านมาท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและท้อถอยเลย					

ข้อ	ปัจจัยด้านภาระงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๙	ท่านจะปฏิบัติงานเกินเวลาโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนใด ๆ หากงานนั้นยังไม่เสร็จ					
๒๐	ท่านมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมอมา					

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่านได้แก่ ภาวนา ๔

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ภาวนา ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>๑. กายภาวนา</b>						
๑	ท่านมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันเพื่อให้ร่างกายพร้อมสำหรับการทำงาน					
๒	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอในทุก ๆ เรื่อง					
๓	ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
๔	เมื่อท่านตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุด					
๕	ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น					
<b>๒. ศีลภาวนา</b>						
๖	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ					
๗	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
๘	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ					

ข้อ	ภาวณา ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๙	ในการปฏิบัติงานท่านจะให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนให้กับใคร					
๑๐	ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าอยู่เป็นประจำ					
<b>๓. จิตภาวณา</b>						
๑๑	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๑๒	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด					
๑๓	ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด					
๑๔	การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
๑๕	ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ					
<b>๔. ปัญญาภาวณา</b>						
๑๖	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ					
๑๗	ท่านได้ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
๑๘	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ท่านจะควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล					
๑๙	ท่านเป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๒๐	ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี					

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
<b>๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
๑	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บเป็นเงินออม					
๒	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น					
๓	การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
๔	ท่านได้รับสิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน					
๕	สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม					
<b>๒. ความปลอดภัยในการทำงาน</b>						
๖	สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงานสะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอ					
๗	มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานและทันสมัย					
๘	มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุในรูปแบบใหม่					
๙	มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่					
๑๐	มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม					
<b>๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>						
๑๑	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๒	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
๑๓	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ					
๑๔	ท่านมีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ว่ามีความเหมาะสมและเที่ยงธรรม					
๑๕	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
<b>๔. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>						
๑๖	หน่วยงานมีการมอบหมายท่านให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
๑๗	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
๑๘	หน่วยงานมีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
๑๙	ท่านสามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา					
๒๐	ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
<b>๕. การบูรณาการทางสังคม</b>						
๒๑	หน่วยงานมีการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
๒๒	ท่านได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒๓	ท่านได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี					
๒๔	ท่านรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในองค์กรร่วมกัน					
๒๕	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
<b>๖. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>						
๒๖	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่					
๒๗	ท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
๒๘	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการกำหนดภาระงาน					
๒๙	ท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่นเสมอ					
๓๐	เจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
<b>๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>						
๓๑	ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
๓๒	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
๓๓	ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ					
๓๔	ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓๕	ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม					
<b>๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
๓๖	ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
๓๗	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
๓๘	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร					
๓๙	ท่านนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้					
๔๐	หน่วยงานท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองเสมอ					

### ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

๒. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

.....

.....

๓. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

๔. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....

.....

.....

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคม

.....

.....

.....

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

๗. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

"ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี"





### แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย



#### ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

ชื่อ ..... นามสกุล.....

อายุ..... ปี ตำแหน่ง.....

#### ตอนที่ ๑ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล

การบูรณาการทางสังคม

ประชาธิปไตยในองค์กร

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง ๘ ด้านของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสา  
ธารณภัยนั้นดีแล้วหรือยัง หรือยังควรมีส่งเสริมในด้านไหนอีกบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๓.๑ ปัจจัยภายในองค์กร

๑) ในเรื่องเกี่ยวกับ “การสนับสนุนจากสังคม” ท่านคิดว่าควรจะมีการสนับสนุนแบบใดหรือด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๒) ท่านคิดว่า จะสร้าง “บรรยากาศในองค์กร” อย่างไรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๓) ท่านคิดว่า จะทำอย่างไรเพื่อให้บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยมี “ความพึงพอใจในการทำงาน” และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น

.....  
.....  
.....

๔) ท่านคิดว่า “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์” ควรจะมีกิจกรรมหรือทำอย่างไรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๕) ท่านคิดว่า จะทำอย่างไรให้องค์กรมี “วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม” เพื่อที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๖) ท่านคิดว่าการทำงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัยหรือไม่ อย่างไร

.....  
.....  
.....

**๓.๒ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาตน (หลักภาวนา ๔)**

๑) ท่านคิดว่าควรจะมีการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย (กายภาวนา) อย่างไร เพื่อจะ  
ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๒) ท่านคิดว่าจะประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีล (ศีลภาวนา) อย่างไร เพื่อจะส่งเสริม  
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๓) ท่านคิดว่าควรจะมีการพัฒนาจิตใจ (จิตภาวนา) อย่างไร เพื่อจะส่งเสริมคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

๔) ท่านคิดว่าควรจะมีการพัฒนาความคิด ความรู้สึก (ปัญญาภาวนา) อย่างไร เพื่อเป็น  
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of item Objective Congruence)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม  
เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย  
ผู้วิจัย ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๑.	องค์กรท่านมีการระบุค่านิยมในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	องค์กรท่านมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทานข้าวด้วยกัน จัดกิจกรรมสาธารณะร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	องค์กรท่านสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้าน และทุกหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	องค์กรท่านช่วยกันสนับสนุนให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	องค์กรท่านเน้นการทำงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความเป็นมิตรกับประชาชนเป็นหลัก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการทำงานเท่า ๆ กัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรเท่า ๆ กัน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๙.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	การสั่งการของหน่วยงานท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้ามีความเป็นไปด้วยดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓.	ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔.	ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วม งานอยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนให้กำลังใจท่านเสมอมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำเสมอเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗.	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารแก่ท่านเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘.	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการเงินแก่ท่านเสมอมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙.	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนแรงงานและวัสดุต่างๆ เมื่อท่านออกปฏิบัติงาน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๒๐.	หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๑.	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินความต้องการของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔.	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาและดำเนินงานในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕.	ท่านทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗.	ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘.	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องสภาพการทำงานอย่างดี และเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙.	ท่านพอใจในอาชีพนี้เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐.	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นและมีได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๓๑.	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำอาชีพนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
	เนื่องจากเป็นสิ่งที่ท่านรัก								
๓๒.	ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่ง มีผลมาจากการปฏิบัติงานของ ท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓.	หากมีใครพูดถึงอาชีพของท่าน ในทางที่เสียหายท่านจะรู้สึกไม่ สบายใจ	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๓๔.	หากมีผู้เข้าใจเกี่ยวกับอาชีพของ ท่านผิดท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้อง ให้เขาเข้าใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕.	ท่านมีความต้องการทำงานและ จงรักภักดีต่อองค์การเสมอมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖.	ท่านปรารถนาหรือต้องการที่จะ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สำเร็จแม้งานนั้นจะยากก็ตาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗.	ที่ผ่านมาท่านปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและ ท้อถอยเลย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘.	ท่านจะปฏิบัติงานเกินเวลาโดยไม่ ต้องการสิ่งตอบแทนใด ๆ หากงาน นั้นยังไม่เสร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๙.	ท่านมีความตั้งใจ เต็มใจ และ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องเสมอมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐.	ท่านมีการออกกำลังกายเป็น ประจำทุกวันเพื่อให้ร่างกายพร้อม สำหรับการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๑.	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเสมอในทุก ๆ เรื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๒.	ท่านทำงานโดยยึดหลักความ ถูกต้องและเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๓.	เมื่อท่านตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จลุล่วง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
	ไปด้วยดีที่สุด								
๔๔.	ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๕.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๖.	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๗.	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๘.	ในการปฏิบัติงานท่านจะให้ความสำคัญกับการไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนให้กับใคร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๙.	ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าอยู่เป็นประจำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๐.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๑.	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๒.	ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุดใน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๓.	การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๔.	ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๕.	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๖.	ท่านได้ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
	ของท่าน								
๕๗.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ท่านจะควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๘.	ท่านเป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๙.	ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๐.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บเป็นเงินออม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๑.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๒.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๓.	ท่านได้รับสิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๔.	สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๕.	สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงานสะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๖.	มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานและทันสมัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๖๗.	มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในรูปแบบใหม่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๘.	มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๙.	มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๐.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๑.	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๒.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๓.	ท่านมีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างว่ามีความเหมาะสมและเที่ยงธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๔.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๕.	หน่วยงานมีการมอบหมายท่านให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๖.	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๗.	หน่วยงานมีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
	ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่								
๗๘.	ท่านสามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์การได้ตลอดเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗๙.	ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๐.	หน่วยงานมีการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๑.	ท่านได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๒.	ท่านได้รับการประสานงานสนับสนุน และช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๓.	ท่านรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในองค์การร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๔.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๕.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๖.	ท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๘๗.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๘.	ท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่นเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘๙.	เจ้าหน้าที่ในองค์กรไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๐.	ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๑.	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๒.	ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๓.	ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๔.	ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๕.	ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๖.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙๗.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่าIOC	แปลผล
๔๘.	ท่านนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๙.	หน่วยงานท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

## ภาคผนวก ง

## ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	284.73	2210.409	.291	.964
a2	285.37	2196.654	.463	.963
a3	285.07	2173.582	.599	.963
a4	285.03	2171.275	.584	.963
a5	284.90	2199.679	.520	.963
a6	285.30	2189.872	.630	.963
a7	285.20	2183.476	.643	.963
a8	285.67	2175.057	.752	.963
a9	285.53	2173.568	.784	.963
a10	285.53	2162.809	.726	.963
a11	285.43	2183.840	.692	.963
a12	284.90	2187.541	.641	.963
a13	285.27	2194.892	.602	.963
a14	285.17	2188.489	.618	.963
a15	285.53	2188.326	.639	.963

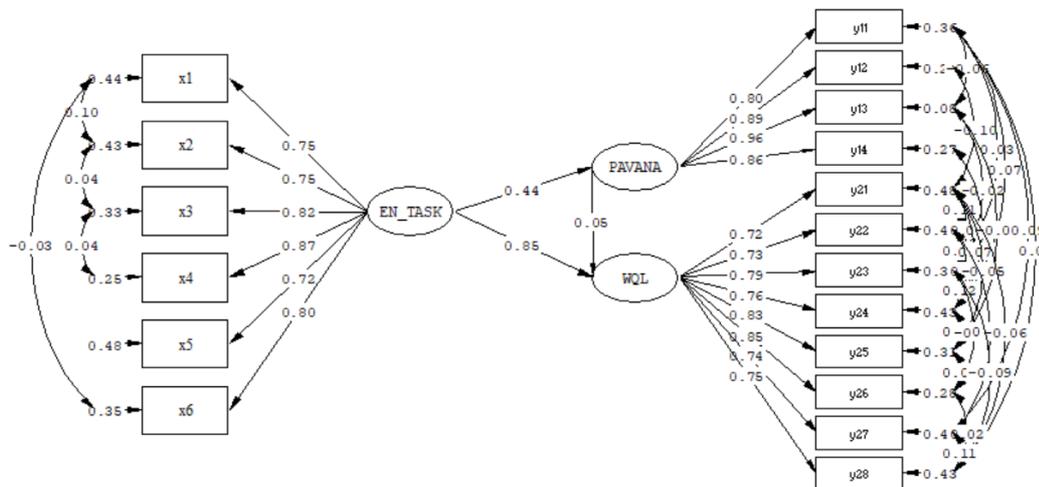
a16	285.53	2173.568	.784	.963
a17	285.43	2172.461	.670	.963
a18	285.37	2219.895	.384	.964
a19	285.07	2237.306	.089	.964
a20	285.03	2234.654	.101	.964
b1	285.07	2229.513	.177	.964
b2	285.33	2226.506	.233	.964
b3	285.17	2239.040	.048	.964
b4	285.20	2183.476	.643	.963
b5	285.67	2175.057	.752	.963
b6	285.53	2173.568	.784	.963
b7	285.53	2162.809	.726	.963
b8	285.53	2211.913	.341	.964
b9	285.27	2225.513	.175	.964
b10	284.57	2241.013	.005	.964
b11	285.37	2239.344	.017	.965
b12	285.37	2227.895	.120	.964
b13	285.30	2218.424	.250	.964
b14	285.70	2185.597	.496	.963
b15	285.77	2211.978	.287	.964
b16	286.50	2219.431	.388	.964
b17	285.60	2192.662	.592	.963
b18	285.57	2195.495	.382	.964
b19	285.30	2189.872	.630	.963
b20	285.20	2183.476	.643	.963
c1	285.67	2175.057	.752	.963
c2	285.53	2173.568	.784	.963
c3	285.53	2162.809	.726	.963
c4	285.43	2183.840	.692	.963
c5	284.90	2187.541	.641	.963
c6	285.27	2194.892	.602	.963
c7	285.17	2188.489	.618	.963
c8	285.53	2188.326	.639	.963
c9	285.53	2173.568	.784	.963
c10	285.43	2172.461	.670	.963
c11	285.37	2219.895	.384	.964



c12	285.07	2237.306	.089	.964
c13	285.03	2234.654	.101	.964
c14	285.07	2229.513	.177	.964
c15	285.33	2226.506	.233	.964
c16	285.17	2239.040	.048	.964
c17	285.07	2217.375	.401	.964
c18	284.97	2222.309	.331	.964
c19	284.57	2238.806	.038	.964
c20	284.57	2237.220	.060	.964
d1	284.73	2210.409	.291	.964
d2	285.37	2196.654	.463	.963
d3	285.07	2173.582	.599	.963
d4	285.03	2171.275	.584	.963
d5	284.90	2199.679	.520	.963
d6	285.07	2222.409	.277	.964
d7	285.00	2221.310	.290	.964
d8	284.93	2227.375	.237	.964
d9	284.97	2219.413	.326	.964
d10	285.13	2202.257	.570	.963
d11	284.63	2189.206	.546	.963
d12	285.50	2197.776	.435	.964
d13	284.80	2198.579	.423	.964
d14	285.13	2201.154	.457	.963
d15	285.87	2209.430	.346	.964
d16	284.63	2192.654	.548	.963
d17	284.83	2186.489	.356	.964
d18	284.37	2180.102	.636	.963
d19	284.23	2178.530	.645	.963
d20	284.73	2168.616	.731	.963
d21	284.53	2173.568	.784	.963
d22	284.60	2155.628	.724	.963
d23	284.63	2210.171	.297	.964
d24	284.37	2225.551	.141	.964
d25	284.27	2259.651	-.170	.965
d26	284.57	2236.116	.030	.965
d27	284.63	2218.240	.148	.965

d28	284.50	2205.983	.274	.964
d29	284.93	2175.513	.466	.964
d30	284.90	2211.541	.245	.964
d31	285.87	2209.430	.346	.964
d32	284.63	2192.654	.548	.963
d33	284.73	2194.478	.327	.964
d34	284.37	2180.102	.636	.963
d35	284.23	2178.530	.645	.963
d36	284.73	2168.616	.731	.963
d37	284.53	2173.568	.784	.963
d38	284.60	2155.628	.724	.963
d39	284.43	2183.840	.692	.963
d40	283.90	2187.541	.641	.963

ภาคผนวก จ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



Chi-Square=93.79, df=76, P-value=0.08127, RMSEA=0.022

WQL = PAVANA

PAVANA = EN\_TASK

WQL = EN\_TASK

Set error covariance of x6 and y21 free

Set error covariance of x6 and y23 free

Set error covariance of y24 and y21 free

Set error covariance of y24 and y22 free

Set error covariance of x1 and y22 free

Path Diagram

LISREL OUTPUT: ME=ML RS EF SS SE TV SS SC MI

Full Model

Parameter Specifications

BETA

	PAVANA	WQL
PAVANA	0	0
WQL	17	0

GAMMA

EN\_TASK

PAVANA	18
WQL	19
PSI	

	PAVANA	WQL
	-----	-----
	20	21

Full Model

Number of Iterations = 83

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-Y	
	PAVANA	WQL
	-----	-----
y11	1.55	--
y12	1.99	--
	(0.09)	
	22.48	
y13	3.85	--
	(0.17)	
	23.17	
y14	1.65	--
	(0.08)	
	21.28	
y21	--	0.50
y22	--	0.48
		(0.03)
		17.72
y23	--	0.53
		(0.03)
		19.67
y24	--	3.06
		(0.18)
		17.30
y25	--	0.55
		(0.03)
		16.74
y26	--	0.53
		(0.03)
		17.63

```

y27    --    0.49
          (0.03)
          15.62
y28    --    0.43
          (0.03)
          14.72

LAMBDA-X
EN_TASK
-----
x1     0.45
          (0.02)
          18.52

x2     0.54
          (0.03)
          18.72
x3     0.49
          (0.02)
          20.86
x4     0.59
          (0.03)
          23.46
x5     0.46
          (0.03)
          17.68
x6     0.46
          (0.02)
          20.96

BETA
PAVANA    WQL
-----
PAVANA    --    --
WQL       0.05  --
          (0.03)
          1.48

```

GAMMA

EN\_TASK

-----

PAVANA 0.44

(0.05)

8.61

WQL 0.85

(0.06)

14.86

Covariance Matrix of ETA and KSI

PAVANA WQL EN\_TASK

-----

PAVANA 1.00

WQL 0.42 1.00

EN\_TASK 0.44 0.87 1.00

PHI

EN\_TASK

-----

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

PAVANA WQL

-----

0.81 0.24

(0.07) (0.03)

10.88 7.11

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

PAVANA WQL

-----

0.19 0.76

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

PAVANA WQL

-----

0.19 0.76

Reduced Form

EN\_TASK

-----

PAVANA 0.44

(0.05)

8.61

WQL 0.87

(0.06)

15.70

Squared Multiple Correlations for X - Variables

x1	x2	x3	x4	x5	x6
0.56	0.57	0.67	0.75	0.52	0.65

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 76

Minimum Fit Function Chi-Square = 95.78 (P = 0.062)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 93.79 (P = 0.081)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 17.79

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 46.51)

Minimum Fit Function Value = 0.20

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.038

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.099)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.022

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.036)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.61

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.57 ; 0.67)

ECVI for Saturated Model = 0.73

ECVI for Independence Model = 39.37

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 18430.45

Independence AIC = 18466.45

Model AIC = 283.79

Saturated AIC = 342.00

Independence CAIC = 18559.20

Model CAIC = 773.30

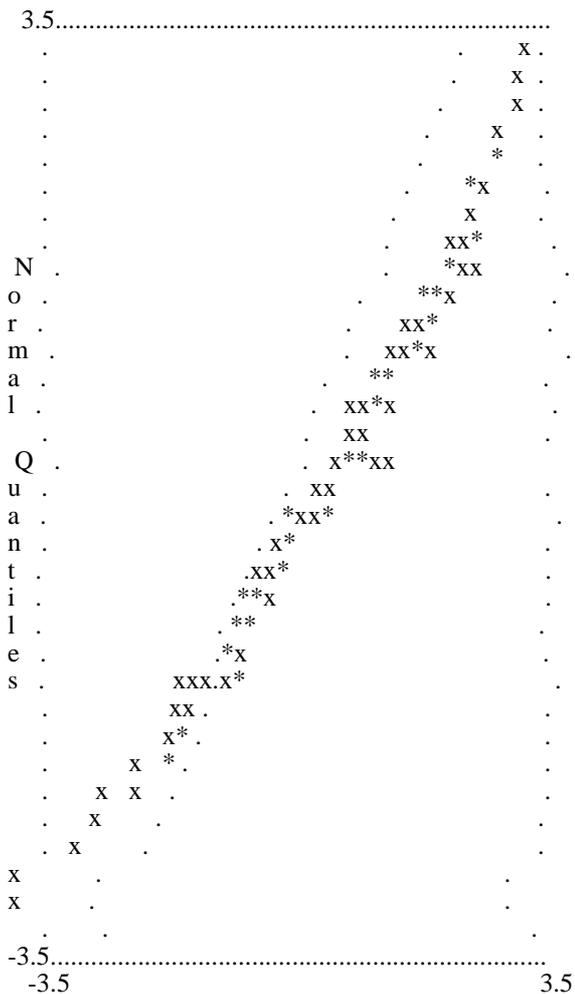
Saturated CAIC = 1223.12



Normed Fit Index (NFI) = 0.99  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.49  
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99  
 Critical N (CN) = 527.81  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.097  
 Standardized RMR = 0.031  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.43

Full Model

Qplot of Standardized Residuals



Standardized Residuals

Full Model

Standardized Solution

LAMBDA-Y

PAVANA      WQL

-----

y11	1.55	--
y12	1.99	--
y13	3.85	--
y14	1.65	--
y21	--	0.50
y22	--	0.48
y23	--	0.53
y24	--	3.06
y25	--	0.55
y26	--	0.53
y27	--	0.49
y28	--	0.43

LAMBDA-X

EN\_TASK

-----

x1	0.45
x2	0.54
x3	0.49
x4	0.59
x5	0.46
x6	0.46

BETA

PAVANA      WQL

-----

PAVANA	--	--
WQL	0.05	--

GAMMA

EN\_TASK

-----

PAVANA	0.44
WQL	0.85

Correlation Matrix of ETA and KSI

PAVANA      WQL      EN\_TASK

```

-----
PAVANA    1.00
WQL       0.42    1.00
EN_TASK   0.44    0.87    1.00
PSI

```

Note: This matrix is diagonal.

```

PAVANA    WQL
-----

```

```

0.81    0.24

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

```

EN_TASK
-----

```

```

PAVANA    0.44
WQL       0.87

```

Full Model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

```

PAVANA    WQL
-----

```

```

y11    0.80    --
y12    0.89    --
y13    0.96    --
y14    0.86    --
y21    --    0.72
y22    --    0.73
y23    --    0.79
y24    --    0.76
y25    --    0.83
y26    --    0.85
y27    --    0.74
y28    --    0.75

```

LAMBDA-X

```

EN_TASK
-----

```

```

x1    0.75
x2    0.75
x3    0.82
x4    0.87
x5    0.72
x6    0.80

```

```

BETA
  PAVANA    WQL
  -----
PAVANA    - -
WQL       0.05 - -
GAMMA
  EN_TASK
  -----
PAVANA    0.44
WQL       0.85
Correlation Matrix of ETA and KSI
  PAVANA    WQL    EN_TASK
  -----
PAVANA    1.00
WQL       0.42    1.00
EN_TASK   0.44    0.87    1.00
PSI
Note: This matrix is diagonal.
  PAVANA    WQL
  -----
      0.81    0.24
  EN_TASK
  -----
PAVANA    0.44
WQL       0.87
Full Model
Total and Indirect Effects
  Total Effects of KSI on ETA
  EN_TASK
  -----
PAVANA    0.44
          (0.05)
          8.61
WQL       0.87
          (0.06)
          15.70
  Indirect Effects of KSI on ETA
  EN_TASK
  -----
PAVANA    - -

```

WQL 0.02  
 (0.01)  
 1.50  
 Total Effects of ETA on ETA  
 PAVANA WQL  
 -----

PAVANA -- --  
 WQL 0.05 --  
 (0.03)  
 1.48

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.003

Total Effects of ETA on Y  
 PAVANA WQL  
 -----

y11 1.55 --  
 y12 1.99 --  
 (0.09)  
 22.48  
 y13 3.85 --  
 (0.17)  
 23.17

y14 1.65 --  
 (0.08)  
 21.28

y21 0.03 0.50  
 (0.02)  
 1.48

y22 0.02 0.48  
 (0.02) (0.03)  
 1.48 17.72

y23 0.03 0.53  
 (0.02) (0.03)  
 1.48 19.67

y24 0.15 3.06  
 (0.10) (0.18)  
 1.48 17.30

y25 0.03 0.55  
 (0.02) (0.03)  
 1.48 16.74

y26	0.03	0.53
	(0.02)	(0.03)
	1.48	17.63
y27	0.02	0.49
	(0.02)	(0.03)
	1.48	15.62
y28	0.02	0.43
	(0.01)	(0.03)
	1.48	14.72

Indirect Effects of ETA on Y

PAVANA      WQL

	-----	-----
y11	--	--
y12	--	--
y13	--	--
y14	--	--
y21	0.03	--
	(0.02)	
	1.48	
y22	0.02	--
	(0.02)	
	1.48	
y23	0.03	--
	(0.02)	
	1.48	
y24	0.15	--
	(0.10)	
	1.48	
y25	0.03	--
	(0.02)	
	1.48	
y26	0.03	--
	(0.02)	
	1.48	
y27	0.02	--
	(0.02)	
	1.48	
y28	0.02	--
	(0.01)	

1.48  
 Total Effects of KSI on Y  
 EN\_TASK

-----

y11	0.68
	(0.08)
	8.61
y12	0.87
	(0.09)
	9.18
y13	1.69
	(0.18)
	9.32
y14	0.72
	(0.08)
	9.11
y21	0.44
	(0.03)
	15.70
y22	0.42
	(0.03)
	15.77
y23	0.46
	(0.03)
	17.26
y24	2.66
	(0.16)
	16.48
y25	0.48
	(0.03)
	18.36
y26	0.46
	(0.02)
	18.74
y27	0.43
	(0.03)
	16.26
y28	0.37
	(0.02)
	16.42

Full Model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

EN\_TASK

-----

PAVANA 0.44

WQL 0.87

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

EN\_TASK

-----

PAVANA - -

WQL 0.02

Standardized Total Effects of ETA on ETA

PAVANA WQL

-----

PAVANA - -

WQL 0.05 - -



## ภาคผนวก ฉ

## รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน การบูรณาการหลักพุทธธรรม	ตำแหน่ง
๑. พระอุดมสิทธินายก , ผศ.ดร.	รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะ สังคมศาสตร์ มจร.
๒. พระปลัดระพีนพุทธิสโร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๓. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	ปรานหลักสูตรปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์
๔. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มจร.
๕. นายพรพจน์ เพ็ญพาส	รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
๖. นางจूरีรัตน์ เทพอาสน์	รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. นายชัยณรงค์ วาสนะสมสิทธิ์	รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘.	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยเทศบาลนครภูเก็ต
๙. นายกฤษเพชร เพชรบูรณิน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. นางสาวมนัสสุนันท์ มงคลร้อย	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร PMQA กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์	นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. นายวินัย เรืองเกษม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย
๑๔. นางสาวสิริยา รักบำรุง	พนักงานพิมพ์ ส.๔ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. นางสาวจินตนา นันทาพิพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
๑๖. นางสาววิภูณญา ธาระพุทธ	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
๑๗. นางปราณี ผิวประเสริฐ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๘๙

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ได้ให้สัมภาษณ์แล้ว

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ศ.ค. ๖๑



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๘๙

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อกับ ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๘๙

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.คงแก้ว  
พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร  
17 /ธ.ค / 2561

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

กองการเจ้าหน้าที่  
เลขที่รับ 8131  
วันที่ ๖ มิถุนายน 2561  
เวลา.....

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

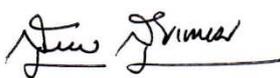
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

  
  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายกฤษเพชร เพชรบุรณิน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

รับทราบ  
๖/๑๒/๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางสาวนันทวรรณ มงคลร้อย ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร PMQA  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ยื่นต่อในเอกสารขอขออนุญาต  
อธิการบดี

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยื่นขอใช้ข้อมูล  
และสัมภาษณ์

(นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์)

หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดหนองบัวลำภู รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายวินัย เรืองเกษม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล หัวหน้าห้องของ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร หัวหน้าห้อง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ยื่นตีพิมพ์เอกสาร  
รับเก็บข้อมูลในโอกาส  
(นายวินัย เรืองเกษม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทรน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Websilte : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางสาวสิริยา รักบำรุง พนักงานพิมพ์ ส.๔ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕๕

ฉันได้ให้ความอนุเคราะห์  
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
แล้ว  
(นางสาวสิริยา รักบำรุง)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางสาวจินตนา นันทาพิพัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

อีเมล์: ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
เพื่อ ม.เจ.วิจัย

จินตนา นันทาพิพัฒน์

นางสาวจินตนา นันทาพิพัฒน์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิติศาสตร์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางสาววิภูณญา ธาระพุทธ พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิติ ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติศาสตร์ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

วิ.เจี๊ยะในตรากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
นิติศาสตร์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

น.ส.วิภูณญา ธาระพุทธ

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๙๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นางปรานี ผิวประเสริฐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

- ยินดีให้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูล

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

(นางปรานี ผิวประเสริฐ)



๑. สัมภาษณ์ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี  
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



๒. สัมภาษณ์ ปลัดระพิน พุทธิสารโรร ผศ.ดร.  
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



๓. สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



๔. ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง  
ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

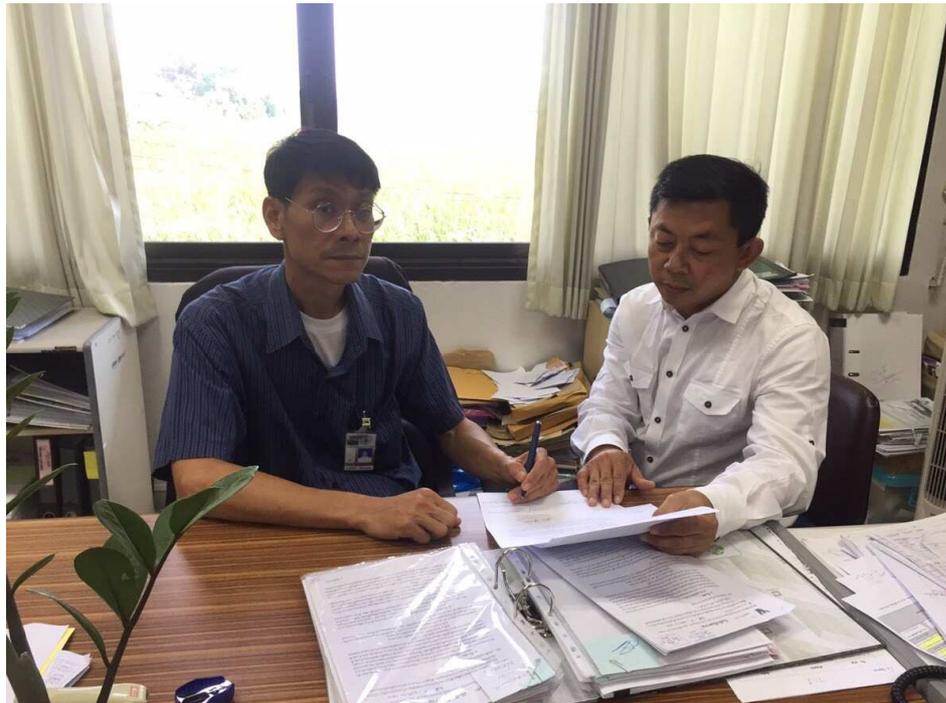


๕.นางปนัดดา ภูเจริญศิลป์  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๑. นายสมบูรณ์ มาลาลักษณ์  
นายช่างโยธาอาวุโส กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย





นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๗. นางสาวสิริยา รักบำรุง  
พนักงานพิมพ์ ส.๔ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๒๗๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203  
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203  
Website : gps.mcu.ac.th  
E-mail : gps@mcu.ac.th

วิทยาเขตปราจีนบุรี  
เลขที่รับ ๓๒๐  
วันที่ ๑๐ ธ.ค. ๖๑  
เวลา

๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตปราจีนบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๑๐๔๐๒๔  
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน  
เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

พ. ๑๐.

- ๖๓๖๖ ๑. ๑๐.

๑. ๑๐.

1๐.๑๐.๖๑



**ภาคผนวก ข**

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

และหนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

## รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

## และหนังสือขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๑. พระอุดมสิทธินายก , ผศ.ดร.	รองคณบดีบริหาร คณะสังคมศาสตร์ มจร.
๒. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ
๓. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ
๔. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์
๕. ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๖. ผศ.ดร.อนุวัติ กระสังข์	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๗. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๘. อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๙. อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุติ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๑๐.	ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑ ปทุมธานี
๑๑. นายเชาวลิต อะหมัด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
๑๒. สิบเอก ศราวุธ สีดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
๑๓. นายณรงค์ศักดิ์ คำวัตร	นายช่างเครื่องกลอาวุโส กรมป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

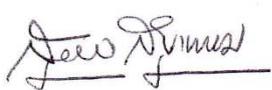
เรียน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกโรสง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อรุณ  


  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
 โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล หัวหน้าห้อง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

๓ มี.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร หัวหน้าห้อง

โทรติดต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ศาสตราจารย์ พลตำรวจโทหญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นายสุริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสุริภัทร ห้วยหงษ์ทอง

โทรติดต่. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

(๗ ดร. นัยนา เกิดวิชัย)



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์)  
E-mail: anuwat@ajms.ac.th

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง

โทรติดตอ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

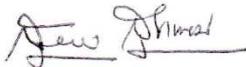
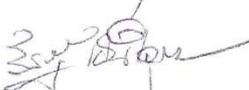
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นายสุรภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
  
 ๓ มี.๖๒

ผู้ประสานงาน: นายสุรภัทร ห้วยหงษ์ทอง

โทรติดตอ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

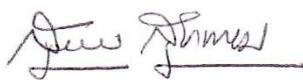
เรียน อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นายสุริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อ.สุรียา รักษาเมือง  
ภาควิชา  
ดร.สุรียา รักษาเมือง  
๓ / มี.ค. / ๖๒

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสุริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรติดต่. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕



## บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ  
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
รับที่ ๘๖  
วันที่ ๒๖.๑.๖๒  
ผู้รับ อ.ณัฐ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๘

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๒

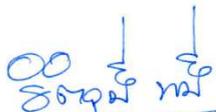
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

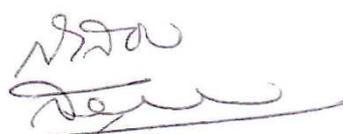
เนื่องด้วย นายภูริภัทร นามสกุล ห้วยหงษ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๒๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” ในวันศุกร์ที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B๕๐๘ ชั้น ๕ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา หน่มนมี)  
เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง  
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๐-๐๕๘-๖๕๕๕

  
รองศาสตราจารย์ สุรพล สุษะพรหม  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  




การสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ณ ห้องเจียร์เตอร์ B ๕๐๘-๕๐๙ ชั้น ๕ โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





การสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ณ ห้องเจียร์เตอร์ B ๕๐๘-๕๐๙ ชั้น ๕ โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





การสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ณ ห้องเธียร์เตอร์ B ๕๐๘-๕๐๙ ชั้น ๕ โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย







การสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ณ ห้องเธียร์เตอร์ B ๕๐๘-๕๐๙ ชั้น ๕ โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





### ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง
- วัน เดือน ปีเกิด : ๕ พฤษภาคม ๒๕๑๗
- สถานที่เกิด : จังหวัดกรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๑๙/๔๑ หมู่บ้านนลินวิวิพลัส หมู่ที่ ๗ ถนน  
ราษฎร์พัฒนา แขวงราษฎร์พัฒนา เขตสะพานสูง  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐
- การศึกษา : - ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก  
กรุงเทพฯ  
- ปริญญาโท นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก  
กรุงเทพฯ
- การฝึกอบรม : - พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า กรมการปกครอง  
- ครูฝึกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมการปกครอง
- การทำงาน : - หัวหน้างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาล  
ตำบลอ้อมใหญ่  
- หัวหน้างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาล  
ตำบลนครชัยศรี  
- ครูฝึกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาลัยป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตปราจีนบุรี กรมป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัย  
- วิทยากรบรรยาย สถานประกอบการด้านความ  
ปลอดภัย  
- ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด จิรัตน์โรจน์
- ผลงานวิชาการ : “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”  
วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑  
ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒  
“การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ  
ที่ ๒๑” นำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับชาติ  
ครั้งที่ ๑ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด. วันศุกร์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์  
พ.ศ. ๒๕๖๒  
“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา  
คุณภาพชีวิต” วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ วิทยาเขตนครสวรรค์. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓  
(กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๑)
- เข้าศึกษา : มิถุนายน ๒๕๖๐
- สำเร็จการศึกษา : ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒