

**โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ในบริบทพุทธจิตวิทยา**  
**A Causal Model on The Quality of Life of Bangkok Metropolitan  
Officers in Buddhist Psychology Context**

**นราทิพย์ ผินประดับ<sup>๑</sup>**  
**Naratip phinpradub<sup>๑</sup>**

Received: October 15, 2019      Revised: March 19, 2020

Accepted: March 21, 2020

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยามีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ๑.เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๒.เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา ๓.เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา มีระเบียบวิธีวิจัยได้แก่การวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา นักจิตวิทยา และผู้บริหารองค์กรจำนวน ๑๑ รูป/คน จำนวน ๔๘๐ คนที่ได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์และแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและโปรแกรม LISREL มีผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบของโมเดลประกอบด้วย (๑) ตัวแปรภายนอกแฝง ๓ ตัวแปร คือ ความมั่นใจในความสามารถ ความหวังและความสามารถในการปรับตัว และ การมองโลกในแง่ดีด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสสมสการ (๒) ตัวแปรส่งผ่าน ๑ ตัวแปร คือ อิทธิบาท ๔ และ (๓) ตัวแปรภายในแฝง ๑ ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิต ๒) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2 = ๑๓๙.๙๕$ ,  $df = ๑๑๖$ ,  $p = .๐๖๔$ ,  $GFI = .๙๗$ ,  $AGFI = .๙๕$ ,  $RMR = .๒๕๗$  และ  $RMSEA = .๐๒๑$  ๓) หลักธรรมอิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยความหวังและความสามารถในการปรับตัวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังคุณภาพชีวิตข้าราชการผ่านอิทธิบาท ๔

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, ข้าราชการกรุงเทพมหานคร, พุทธจิตวิทยา

---

<sup>๑</sup> กองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ๑๗๓ ถนนดินสอ แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐. Income Division, Office of Finance, Bangkok Metropolitan. 173 Dinso Road, Phra Nakhon District, Bangkok 10200 THAILAND. E-mail : tip.gvth@yahoo.com โทร. ๐๘๑๑ ๗๐๒ ๕๕๐๑๑



### Abstract

The aims of this mix method research were to study the components of model and to examine validity of causal model of quality of life of Bangkok Metropolitan officers in Buddhist psychology context. 11 key informants were Buddhist experts, psychologists, and organization administrators and the sample were 480 people, selected by cluster random sampling. The research tools were guidelines for interview and questionnaires. Content analysis and LISREL program were used for analysis. The results were as follows: 1) The components of the model consisted of 3 latent external variables, 1 mediator variable and 1 latent internal variables 2) The structural equation model was valid and fit to the empirical data. The model indicated that the Chi-square goodness of fit to test was 139.95,  $df = 116$ ,  $p = 0.064$ ,  $GFI = 0.97$ ,  $AGFI = 0.95$ ,  $RMR = 0.257$  and  $RMSEA = 0.021$ . and 3) Iddhipada 4 was a mediator variable. Hope and Resilience have direct and indirect effect on the quality of life of Bangkok metropolitan officers through Iddhipada 4.

**Keywords:** quality of life, Bangkok Metropolitan Officers, Buddhist Psychology



## ๑. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร<sup>๒</sup> ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือ มาใช้ในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการมุ่งใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข<sup>๓</sup> คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น<sup>๔</sup> คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กร และความคาดหวังของคนทำงานในองค์กร<sup>๕</sup>

<sup>๒</sup> มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, บทนำ, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

<sup>๓</sup> Hackman, J.R. and Wageman, L.J., Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change, (Santa Monica, California : Goodyear Publishing, 1977), p. 14.

<sup>๔</sup> Bluestone, Irving, Implementing Quality-of-Work life Program, (Management Review, 1977) 66, 7 (July): p. 55.

<sup>๕</sup> Davis, K., Human Behavior at Work : Organization Behavior, (New York : McGraw-Hill, 1981), p. 286

จากนโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ เป็นกระบวนการพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะรับมือกับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ ๒๑<sup>๖</sup> ตามกรอบแนวทางที่มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen- Centric and Service Oriented) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High performance Government) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่ยังคงสานต่อการพัฒนาคน โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ ต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม

ตามนโยบายที่ได้กล่าวมานี้มีผลให้สำนักงานข้าราชการพลเรือน นำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ให้มีเป้าหมายเดียวกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานของรัฐ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน หน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน ต้องมีปัญญาสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ (Creative) และในกรอบการพัฒนาคุณภาพ

<sup>๖</sup> กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน ประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf> [๒๙ กันยายน ๒๕๖๒].

ชีวิตของข้าราชการ จะต้องให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน<sup>๗</sup>

นอกจากนี้แล้ว ปัจจัยระบบการบริหารจัดการภายในเองก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่น การขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบ มีทัศนคติและค่านิยมแบบดั้งเดิม ขาดวิธีการในการผลักดันให้ข้าราชการมีขีดความสามารถทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ไม่มีความเท่าเทียมกัน ทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน ระบบค่าตอบแทนยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานคร<sup>๘</sup> จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแก้ปัญหาส่วนหนึ่งได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมชื่อ “สร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” ให้เหตุผลว่าสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงาน

---

<sup>๗</sup> สำนักงานข้าราชการพลเรือน “ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐”, วารสารวิชาการสำนักงาน ก.พ., (พฤษภาคม ๒๕๖๐), หน้า ๓๓.

<sup>๘</sup> สุรสา อัครกาญจน์, “คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิภาพของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร”, บทความคุณวุฒิบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๑, หน้า ๒.

ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรเห็นควรให้ความรู้ ด้านหลักธรรมคำสอนของศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการและในชีวิตประจำวันเพื่อร่วมพัฒนามาตรฐานให้น่าอยู่และยั่งยืนต่อไป

ดังนั้นบทความวิจัยนี้มุ่งนำเสนอโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา โดยศึกษาตัวแปรทางพระพุทธศาสนาได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักโยนิโสมนสิการบูรณาการร่วมกับตัวแปรพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ พัฒนากลอบแนวคิดและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยานำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและประสิทธิภาพต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา” สำหรับวัตถุประสงค์คือ

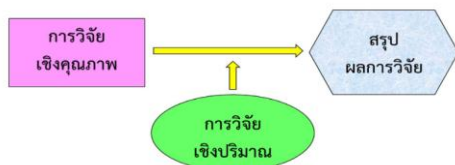
๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อพัฒนากลอบแนวคิดในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา

๓. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา

### ๓. วิธีการดำเนินการวิจัย/รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (quantitative method to extend qualitative results)



**ภาพที่ ๑** การวิจัยแบบผสมวิธีด้วยวิธีการเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิจัยเชิงคุณภาพ<sup>๙</sup>

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยเชิงคุณภาพ และเมื่อได้ผลการวิจัยในรูปทฤษฎีฐานราก ได้นำผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ไปตรวจสอบยืนยันด้วยวิธีการเชิงปริมาณ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตข้าราชการ

ขั้นที่ ๒ ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวกและทางพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งทางตรงและทางอ้อม

ขั้นที่ ๓ พัฒนารอบแนวคิดแสดง

โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา

โดยมีระยะการวิจัยแบ่งเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๓.๑ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ ๑ ในส่วนของการศึกษาภาคสนาม ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มนักพุทธจิตวิทยา ๓ รูป/คน นักจิตวิทยาร่วมสมัย ๓ คน และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ๕ คน รวม ๑๑ รูป/คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๓.๒ วิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบข้อมูลที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ ๑ โดยการออกแบบการวิจัยนี้จะทำให้ได้กรอบแนวคิด หรือโมเดลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

(๑) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามโมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้สูตรของ Hair และคณะ<sup>๑๐</sup> คือใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๑๐ คนต่อ ๑ พารามิเตอร์ ได้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด ๔๓ พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ๔๓๐ คน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๘๐ คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธี

<sup>๙</sup>Tashakkori and Teddlie (1998), อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, **วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ**, (กรุงเทพมหานคร : โอเคอนพรีนติ้ง, ๒๕๕๒), หน้า ๕๗.

<sup>๑๐</sup>Hair และคณะ, อ้างถึงใน ลำพอง กลมกุล, “อิทธิพลของกระบวนการสะท้อนคิดต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี”, **วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, หน้า ๙๕.

จับฉลากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในแต่ละเขต

(๒) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ลักษณะเป็นแบบสอบถามจำนวน ๘๕ ข้อ แบ่งเป็น ๖ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ แบบสำรวจรายการ (checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งอายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามตามตัวแปรภายนอกแฝง ๔ ตัวแปร เป็นการวัดคุณลักษณะด้านบวกของบุคคล ที่มีความเฉพาะเจาะจงที่บุคคลสามารถพัฒนา และนำมาใช้ในการบริหารจัดการงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคม ประกอบด้วย ๔ ตัวแปรแฝง ได้แก่ ๑) ความมั่นใจในความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ๓ ตัวแปรสังเกตได้ ๒) ความหวัง ประกอบด้วย ๒ ตัวแปรสังเกตได้ ๓) ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย ๑ ตัวแปรสังเกตได้ ๔) การมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วย ๒ ตัวแปรสังเกตได้ ลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๒๓ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้โยนิโสมนสิการ หรือการทำในใจให้ดีละเอียดถี่ถ้วน กล่าวคือ การพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน โดยใช้วิธีคิดแบบ (๑) คุณค่าแท้ (๒) คุณค่าเทียม ลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๙ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ข้อทิบาท ๔ วิธีการที่คนจะพึงใช้ในการสร้างความสำเร็จในชีวิตนั้น มีองค์ประกอบอยู่ ๔ ประการ หรือตัวแปรสังเกตได้ ๔ ตัวแปร ได้แก่ (๑) ฉันทะ (๒) วิริยะ (๓) จิตตะ (๔) วิมังสา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๒๐ ข้อ

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตสถานะที่บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จเกิดจากการพัฒนาตนเองใน ๔ ด้าน ประกอบด้วยความสำเร็จในด้าน ๑) การงาน ๒) ส่วนตัว ๓) สังคม ๔) เศรษฐกิจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๒๘ ข้อ

(๓) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๘๐ คน เพื่อพิจารณาว่าการวัดนั้นได้ผลแน่นอน สม่าเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency) โดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient:  $\alpha$ ) สำหรับในการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือครั้งนี้ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ๐.๙๘๖

(๔) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๘๐ คน

(๕) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

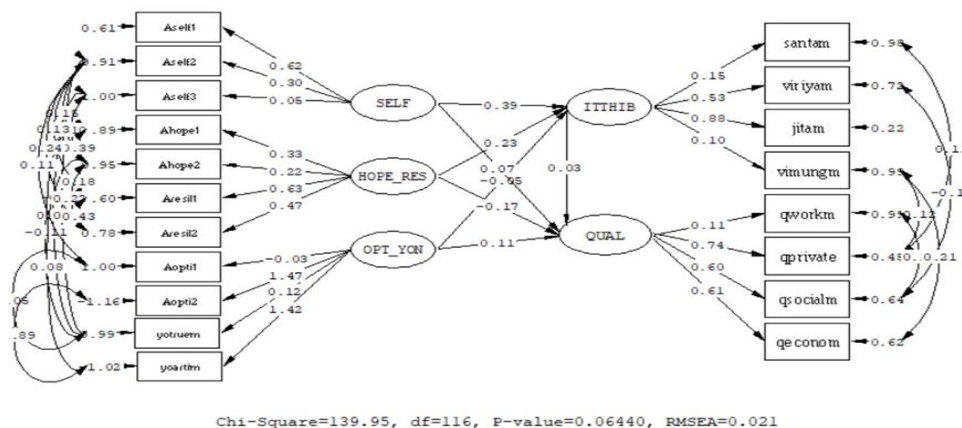
(๕.๑) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (๕.๒) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

#### ๔. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ได้ค้นพบประเด็นที่ตอบ  
วัตถุประสงค์ดังนี้

๔.๑ องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวแปรภายนอกแฝง ๓ ตัวแปร ตัวแปรส่งผ่าน ๑

ตัวแปร และตัวแปรภายในแฝง ๑ ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง ๓ ตัวแปร ประกอบด้วย ๑) ความมั่นใจในความสามารถ ซึ่งวัดผลจากตัวแปรสังเกตได้ ๓ ตัวแปร ได้แก่ (๑) ความมั่นใจในตนเอง (๒) ความสามารถ (๓) เป้าหมาย ๒) ความหวังและความสามารถในการปรับตัว วัดผลจากตัวแปรสังเกตได้ ๔ ตัวแปร ได้แก่ (๑) แรงจูงใจทางบวก (๒) ความสำเร็จของงาน (๓) การควบคุมอารมณ์ (๔) คุณภาพของจิต และ ๓) การมองโลกในแง่ดีด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ วัดผลจากตัวแปรสังเกตได้ ๔ ตัวแปร ได้แก่ (๑) มุมมองทางบวก (๒) โอกาสในการพัฒนาตน (๓) คุณค่าแท้ (๔) คุณค่าเทียม



ภาพที่ ๒ โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน

๔.๒ การพัฒนากรอบแนวคิดในการ  
สร้างโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา  
ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน ๑ ตัวแปรคือ  
คุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดย

ที่ตัวแปรปัจจัย อธิบาบท๔ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

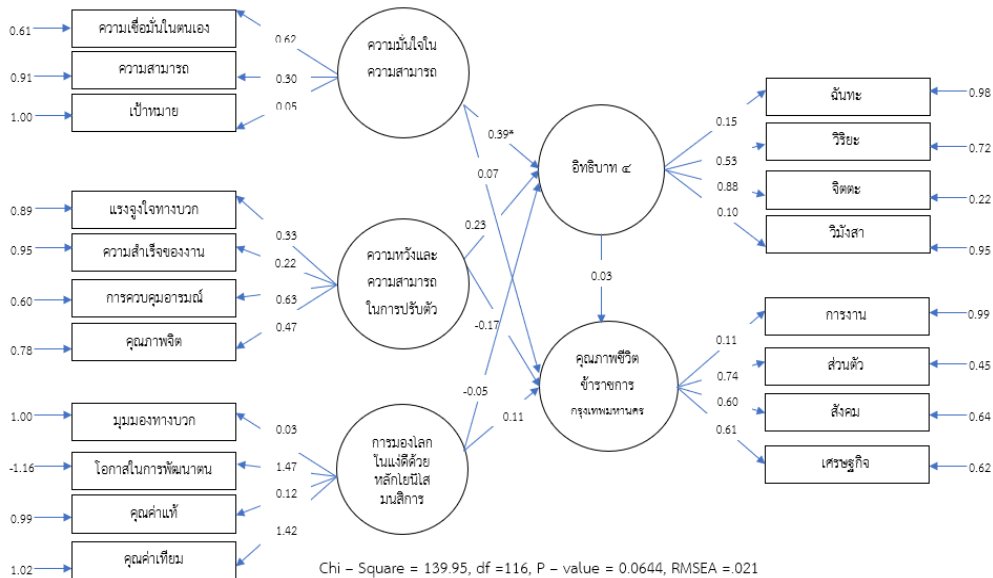
๔.๓ ผลการตรวจสอบความตรงของ  
โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา ให้

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๑๓๙.๙๕ องศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑๑๖ ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .๐๒๑ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .๙๗ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .๙๕ ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .๒๕๗ และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .๐๒๑

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้าง ตัวแปรแฝงภายใน พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .๐๓๔ แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย คุณภาพชีวิตด้านการงาน (QWORKM) คุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว (QPRIVATEM) คุณภาพชีวิตด้านสังคม (QSOCIALM) และ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ (QECONOM) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๓.๔๐ ส่วนปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท ๔ (ITTHIB) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .๒๙๓ แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดล ประกอบด้วย ฉันทะ (SANTAM) วิริยะ (VIRIAM) จิตตะ (JITAM) และวิมังสา

(VIMUNGH) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๒๙.๓

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักธรรมอิทธิบาท ๔ (ITTHIB) กับความมั่นใจในความสามารถ (SELF-EFFIC) (ขนาดความสัมพันธ์ .๕๐๐) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรง .๓๘๙ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักธรรมอิทธิบาท ๔ (ITTHIB) กับความหวังและความสามารถในการปรับตัว (HOPE-RESIL) ขนาดความสัมพันธ์ .๔๑๘ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรง .๒๒๗ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิต (QUAL) กับความมั่นใจในความสามารถ (SELF-EFFIC) และความหวังและความสามารถในการปรับตัว (HOPE-RESIL) พบว่ามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสรุปได้ว่าหลักธรรมอิทธิบาท ๔ (ITTHIB) เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยความหวังและความสามารถในการปรับตัว ส่งผ่านตัวแปรได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ ไปยังคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

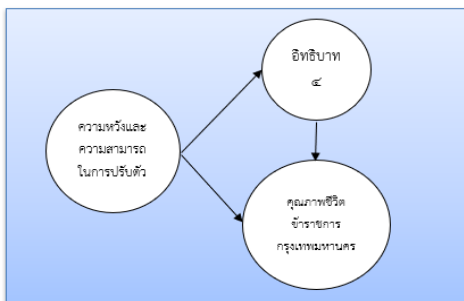


ภาพที่ ๓ โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

### ๕. สรุป/องค์ความรู้ใหม่

จากผลวิจัยสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตจากการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครในบริบทพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ดังนี้

#### ๕.๑ ตัวแปรที่มีอิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ ๔ ตัวแปรความหวังและความสามารถในการปรับตัวมีอิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรความหวังและความสามารถในการปรับตัว จะส่งผ่านตัวแปรอิทธิบาท ๔ ไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ประกอบด้วย การงาน ส่วนตัว สังคม เศรษฐกิจ นั้นครอบคลุมถึงสภาพการดำรงชีวิตโดยรวมแล้ว การที่ต้องพบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งจากสถานที่ทำงานหรือปัญหาส่วนตัว ย่อมมีความเครียด ความกดดัน มีความกังวล มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การจะปรับตัวเพื่อให้เกิดสุขภาวะทางจิตที่ดี จะต้องอาศัยตัวแปรส่งผ่านได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔<sup>๑๑</sup>

<sup>๑๑</sup> อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕, พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘,

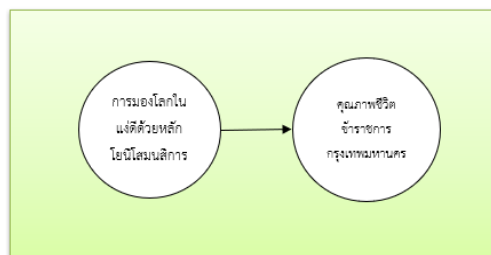
เป็นแนวทางในการปรับสภาพทางจิตใจ อารมณ์ และใช้ชีวิตได้อย่างมีความหวัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนานั้นมีแนวทางพัฒนาคุณภาพจิตและการควบคุมอารมณ์ เพื่อให้ชีวิตนั้นมีความสมบูรณ์ขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)<sup>๑๒</sup> ได้กล่าวถึง อธิปไตย แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานของ จันทรแสงสุวรรณว <sup>๑๓</sup> ได้พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ตัวแปรภายนอกแฝง ๑ ตัวแปร คือ ความสามัคคีในการทำงานและตัวแปรภายในแฝง ๒ ตัวแปร คือ ๑) ปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน และ ๒) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยที่ตัวแปรปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

<sup>๑๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๙.

<sup>๑๓</sup> จันทร แสงสุวรรณว, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคี เพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ”, **ปริญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

## ๕.๒ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงไม่มี อิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน



**ภาพที่ ๕** ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีด้วยหลักโยนิโสที่ไม่มีอิทธิบาท๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

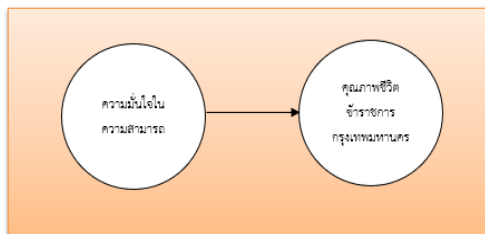
ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีด้วยหลักโยนิโสมนสิการ จะไม่ส่งผ่านอิทธิบาท๔ แต่จะมีอิทธิพลทางตรงกับคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งการมีมุมมองทางบวกและโอกาสในการพัฒนาตน เป็นการมองโลกในแง่ดีที่เป็นฐานการคิด ให้รู้จักแยกแยะคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม ตามหลักโยนิโสมนสิการ<sup>๑๔</sup> ดังนั้นการมองโลกในแง่ดีด้วยหลักโยนิโสมนสิการนั้นเป็นวิธีคิดที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมองโลกในแง่ดี ที่มีมุมมองทางบวก และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนนั้นเป็นพื้นฐานการคิดของหลักธรรม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

<sup>๑๔</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔/๒๓., พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๕๔.



ปถมพร ตะละภัก, พระสุธีธรรมานุวัตร<sup>๑๕</sup> ที่ศึกษาวิเคราะห์การคิดเชิงบวกในการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา สรุปว่า โยนิโสมนสิการก่อให้เกิดการพัฒนาด้านจิตหรือจิตสิกขาและนำไปสู่คุณภาพชีวิต เพราะเป็นการพัฒนาความตั้งมั่นของจิต ความรู้ตัว หรือรู้เท่าทันสภาวะของจิต ความคิดเชิงบวกกับปัญญาสิกขา โยนิโสมนสิการก่อให้เกิดการพัฒนาด้านปัญญาหรือปัญญาสิกขาและนำไปสู่คุณภาพชีวิต

#### ๕.๓ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมไม่มีอิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน



#### ภาพที่ ๖ ตัวแปรความมั่นใจในความสามารถที่ไม่มีอิทธิบาท ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรความมั่นใจในความสามารถที่มีตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ เป้าหมายนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล เป็นความรู้ ความสามารถและวิธีคิดในทางที่ติดอยู่แล้ว จึง

ไม่ต้องส่งผ่านอิทธิบาท ๔ และมีผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิต โดยตัวแปรความมั่นใจในความสามารถที่มีเรื่องความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ และเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต แต่ผลของค่าสถิติ การมีอิทธิพลทางตรงจะสูงกว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรความมั่นใจในความสามารถเป็นแนวทางของจิตวิทยาเชิงบวกอยู่แล้ว คุณสมบัติของบุคคลมีความพร้อมทั้งด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ และมีเป้าหมายชีวิต สามารถส่งไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครได้โดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cummings)<sup>๑๖</sup> กล่าวถึงการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะเป็นการช่วยเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถเหมาะสมจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>๑๕</sup> ปถมพร ตะละภัก และ พระสุธีธรรมานุวัตร ศึกษาวิเคราะห์การคิดเชิงบวกในการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา, เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ ๘, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพมหานคร, วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐, หน้า ๑๓๖๒.

<sup>๑๖</sup> Huse, E. F., & Cumming, T., Organization development and change, (New York : West Publishing Company, 1995), P.63.

## บรรณานุกรม

### ๑. คัมภีร์พระไตรปิฎกและหนังสือภาษาไทย

จันทร์ แสงสุวรรณาว. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ”. **ปริญญาพุทธศาสตร์คฤหัสถ์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ**. กรุงเทพมหานคร: โอคอนพรีนติ้ง, ๒๕๕๒.

ปถมพร ตะละภักุ และ พระสุธีธรรมานุวัตร. **ศึกษาวิเคราะห์การคิดเชิงบวกในการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา. เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ ๘**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: กรุงเทพมหานคร, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ลำพอง กลมกุล. “อิทธิพลของกระบวนการสะท้อนคิดต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคฤหัสถ์บัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: มุานิธรรมทานกุศลจิต, ๒๕๕๗.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. “ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐”. **วารสารวิชาการสำนักงาน ก.พ.** (พฤษภาคม ๒๕๖๐).

สุรสา อัสวากูญจน์. “คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร”. **บทความคฤหัสถ์นิพนธ์**. ปรินญาคฤหัสถ์บัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๑.

### ๒. หนังสือภาษาอังกฤษ

Bluestone, Irving. “Implementing Quality-of-Work life Program”. **Management Review**. Vol. 66 No. 7 (July 1977)

Davis, K. **Human Behavior at Work : Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill, 1981.

Hackman, J.R. and Sutte, L.J. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing, 1977.



### ๓. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน ประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf> [๒๙ กันยายน ๒๕๖๒].

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. บทนำ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://competency.rmutp.ac.th/> [๑ มีนาคม ๒๕๖๑].

