การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่*

IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF MUNICIPAL PERSONNEL IN CHIANG MAI PROVINCE

พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ
Phrapalad Satid Phodhiyano
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sathid.pho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตาม ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่ม เฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อให้ได้ผลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพทางกายและจิต การพัฒนาทักษะและการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งกายภาวนา ช่วยสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพิ่มความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ด้านส่วนตัว การสนับสนุนการพักผ่อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพ สมดุลในการงานและชีวิต ซึ่ง ปัญญาภาวนา เสริมสร้างความเข้มแข็งทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ด้านสังคมการสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนตัวและอาชีพ ซึ่ง ศีลภาวนา ช่วยสร้างวินัย และความรับผิดชอบ เกิดความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อ ด้านเศรษฐกิจ การเพิ่มรายได้และเงินเดือน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมธุรกิจและการงานอิสระ และการสนับสนุนในการออมและการลงทุนซึ่ง จิตตภาวนา สนับสนุนให้มี Work - life Balance ฝึกสมาธิ ฟังเทศน์ ทำบุญ ให้เวลากับครอบครัว พักผ่อน

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต; การปฏิบัติงาน; ภาวนา 4

*Received July 16, 2024; Revised August 2, 2024; Accepted August 5, 2024

Abstract

This research article aimed to study the quality of working life development of municipal personnel in Chiang Mai Province, conducted by the qualitative research methods. Data were collected by in-depth interviewing 18 key informants by face-to-face and analyzed by descriptive content interpretation. Data were also collected from 9 participants in focus group discussion to obtain results from interviews and focus group discussions.

The research results were found that: Developing the quality of work life of municipal personnel in Chiang Mai Province; In terms of work, by strengthening physical and mental health, skill development and lifelong education that Kaya-bhavana balanced personal and work life, increased cooperation and good team relationships. Personal aspect: supporting for rest and rehabilitation balanced in work and life that Paññabhavana strengthened creativity and creativity Increased one's ability to analyze and solve problems. Social aspect: Supporting in working as a team, supporting in personal and professional development that Silabhavana helped build discipline and responsibility with understanding and generosity. Economic aspect: increasing income and salary. Career development opportunities promoted business and independent work and support in savings and investment that Cittabhavana supported work-life balance, by practicing meditation, listening to sermons, making merit, spending time with family and resting.

Keyword: Development Quality of life; Operation; Bhavana 4

บทนำ

ปัจจุบัน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า และยังมีความสำคัญอย่างมาก ในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งถ้าหากบุคคลที่ทำงานมีความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตนเองพอใจ เป็นต้น ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์การนั้น ดังจะเห็นได้ จากการพัฒนาทางด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพ และความ

ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานของประเทศไทยที่มีการพัฒนา และบังคับใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560) การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2558) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ สำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัตศิวัช, 2553) คุณภาพชีวิตมีลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพ หรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดีหรือสิ่งที่ ทำให้ชีวิตมีคุณภาพซึ่งหมายถึงองค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดีเป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคมและธรรมชาติมีความพร้อมทั้งยังสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุขและอิสรภาพสมบูรณ์ (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2533) ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทุกคนถ้าพวกเขาได้รับคุณภาพชีวิตอย่างเพียงพอจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาเกิดความทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล 4. ความก้าวหน้าหรือความมั่นคง 5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน 7. ด้านภาวะอิสระจากงานและ 8. ด้านความภูมิใจองค์กร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์กรมหาชน), 2562)

องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บริการสาธารณะกับประชาชนในท้องถิ่นของตนเองและบุคลากรแต่ละท่านก็ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การบริหารงานจะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดำเนินอยู่มีความสุข มั่นคง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ให้มีแรงจูงใจในการทำงานการที่หน่วยงานเทศบาลมีแนวนโยบาย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่ก่อประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้หน่วยงานได้รับการสนับสนุนการทำงานจากบุคลากรอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นสัจจธรรมอันเป็นสิ่งที่จริงแท้ โดยเฉพาะคนจะเป็นผู้ประเสริฐหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต้อง

ได้รับการฝึกตน ส่วนบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต้องฝึกตนเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หากได้นำหลักพุทธธรรมว่าด้วยหลักภาวนา 4 มาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานตามไปด้วย ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้และหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปส่งเสริมพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการศึกษวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการและเลือกจากผู้มีประสบการณ์ในการบริหารหรือกำหนดนโยบายเทศบาลและเลือกผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จำนวน 18 รูปหรือคน ได้แก่ 1. นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ 2. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองแกนพัฒนา 3. นายกเทศมนตรีเมืองแม่เหียะ 4. นายกเทศมนตรีตำบลท่าศาลา 5. นายกเทศมนตรีตำบลสันกำแพง 6. ปลัดเทศบาลนครเชียงใหม่ 7. ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ 8. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตราฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 9. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น 10. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณะท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ 11. ท้องถิ่นอำเภอแม่แตง 12. ท้องถิ่นอำเภอสันกำแพง 13. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ เทศบาลตำบลท่าศาลา 14. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา 15. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป 16. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 17. ผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนวิชาการ 18. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี

บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน ได้แก่ 1. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไปและผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ 2. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ 4. เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 5. เลขานุการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ 6.อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 7. รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าศาลา จังหวัดเชียงใหม่ 8.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เทศบาลนครเชียงใหม่ 9. นายกเทศมนตรีตำบลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียง เพื่อนำมาเรียบเรียงและสรุปผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

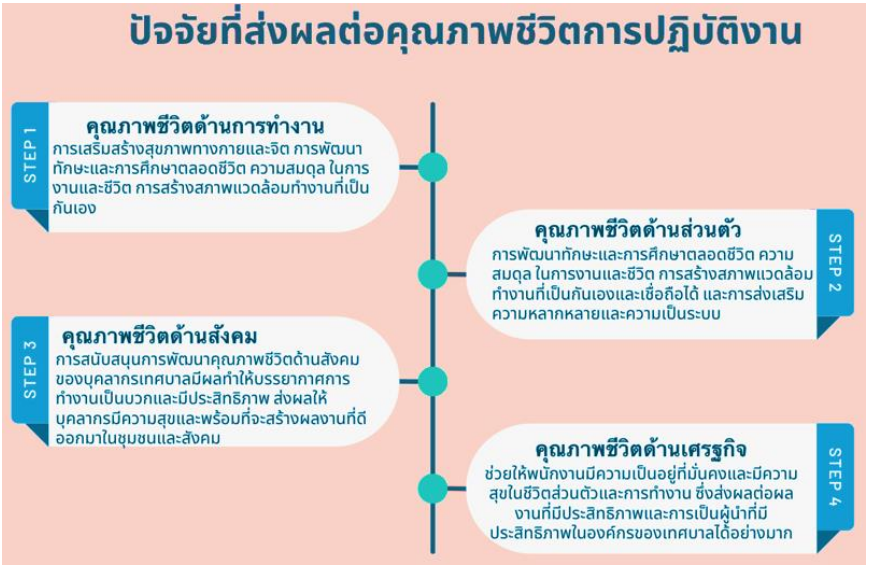
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และการพรรณนา (Descriptive Content Analysis) เป็นการสรุปเนื้อหาและนำเสนอ

ผลการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ควรมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลอย่างเหมาะสม ซึ่งมีบางปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพทางกายและจิต การพัฒนาทักษะและการศึกษาตลอดชีวิต ความสมดุล ในการงานและชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่เป็นกันเองและเชื่อถือได้ และการส่งเสริมความหลากหลายและความเป็นระบบ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวของบุคลากรเทศบาลเป็นสิ่งสำคัญทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริม การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การสนับสนุนการพักผ่อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ การสนับสนุนความ

วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ
ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม 2567 น. 153-166.

สมบูรณ์และความเป็นระบบของชีวิต และการส่งเสริมการสุขภาพจิตด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมของบุคลากรเทศบาลมีผลทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นบวกและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและพร้อมที่สร้างผลงานที่ดีออกมาในชุมชนและสังคมทั้ง ๆ ที่เขาทำงานอยู่ การสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนตัวและอาชีพ การสนับสนุนในการสร้างสัมพันธภาพ การสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและประสานงานได้ดี และการสนับสนุนในการสร้างการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจของพนักงานเทศบาลเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่มั่นคงและมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพและการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรของเทศบาลได้อย่างมาก การเพิ่มรายได้และเงินเดือน โอกาสในการพัฒนาอาชีพการส่งเสริมธุรกิจและการงานอิสระ การสนับสนุนในการออมและการลงทุน และการสนับสนุนในการเสริมสร้างฐานเงินทุน โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ความรู้ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 1 วิเคราะห์องค์ความรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าทุกข้อเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพทางกายและจิต การพัฒนาทักษะและการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสมดุล ในการงานและชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่เป็นกันเองและเชื่อถือได้ และการส่งเสริมความหลากหลายและความเป็นระบบ การพัฒนาสมรรถภาพส่วนตัวและอาชีพ การสนับสนุนในการสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น

ตามหลักภาวนา 4 พบว่า 1. ด้านกายภาวนา การฝึกออกกำลังกายมีผลมากต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลโดยทั่วไป ซึ่งช่วยเสริมสร้างสุขภาพทั้งทางกายและจิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้บรรลุผลงานที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่ทำให้การฝึกออกกำลังกายมีผลต่อการทำงานของพนักงานเทศบาล คือ สุขภาพดีและพลิกฟื้นพลังงาน เพิ่มความมั่นคง และการจัดการงานเพิ่มความสามารถในการจัดการกับปัญหา สร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพิ่มความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน 2. ด้านสีลภาวนา การพัฒนาพฤติกรรมหรือศีลภาวนามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ซึ่งส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่มีคุณภาพในองค์กรได้มากขึ้น มีลักษณะที่หลากหลาย คือ สร้างวินัยและความรับผิดชอบ เสริมสร้างทักษะการปรับตัว สร้างความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอไอเดีย และส่งเสริมความพร้อมทางอารมณ์และการจัดการความเครียด 3. ด้านจิตตภาวนา การพัฒนาพฤติกรรมหรือจิตภาวนามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ซึ่งส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่มีคุณภาพในองค์กรได้มากขึ้นการหล่อเลี้ยง บำรุงรากฐานแห่งการทำงาน การพัฒนาด้านจิตใจนั้น หน่วยงานเทศบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมจิตตภาวนาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดอบรมหลักสูตรฝึกสมาธิ จัดกิจกรรมฟังธรรมะ จัดกิจกรรมทำบุญ และสนับสนุนให้มี Work-life Balance ฝึกสมาธิ ฝึกสติ ฟังเทศน์ ฟังธรรมะ ทำบุญ ทำทาน ให้เวลากับครอบครัว พักผ่อน เป็นต้น และ 4. ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลโดยทั่วไป ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งาน จัดการการได้อย่างราบรื่น เพิ่มความเข้าใจและความรู้ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพิ่มความเชี่ยวชาญในงานและเพิ่มสมรรถภาพในการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ดังภาพที่ 2 ดังนี้

ภาพที่ 2 วิเคราะห์องค์ความรู้หลักพุทธธรรมที่เสริมแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

จากภาพที่ 2 วิเคราะห์องค์ความรู้หลักพุทธธรรมที่เสริมแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ว่า ภาวนา 4 นี้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างสุขภาพทั้งทางกาย จิต ศีล และปัญญา ได้แก่ สุขภาพดีและพลิกฟื้นพลังงาน เพิ่มความมั่นคง และการจัดการงาน มีทักษะการปรับตัวสร้างความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อ เสริมสร้างความเข้มแข็งทางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งาน จัดการการได้อย่างราบรื่น เพิ่มความเข้าใจและความรู้ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา เช่น หลักสูตรฝึกสมาธิ จัดกิจกรรมฟังธรรมะ จัดกิจกรรมทำบุญ และสนับสนุนให้มี Work - life Balance

อภิปรายผลการวิจัย

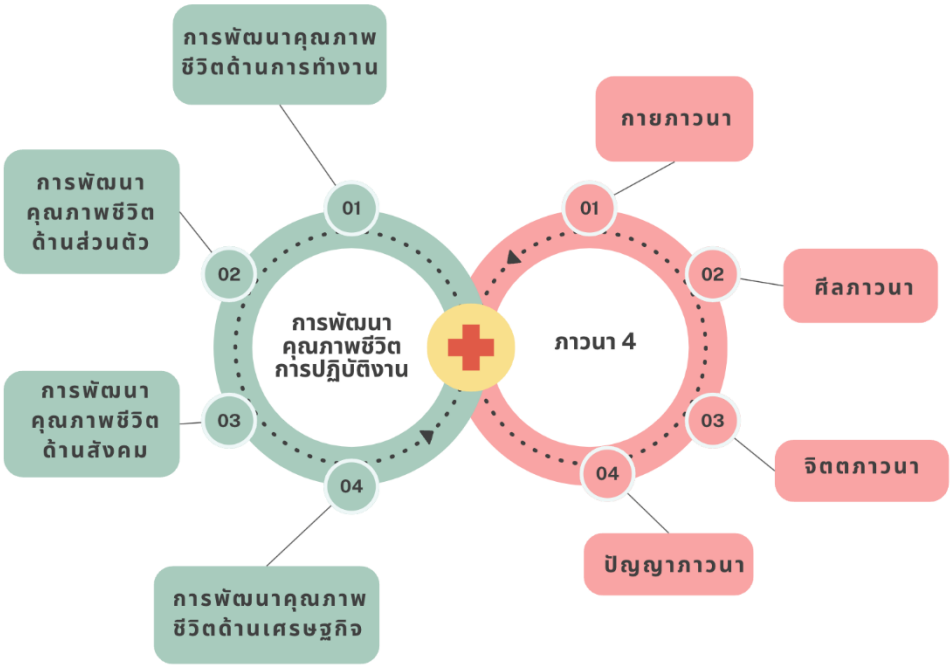
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน 2. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว 3. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม และ 4. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ รายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจสอดคล้องกับงานวิจัยของภูรีภัทร ห้วยหงส์ทอง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับปรียมาศ ภูยอดตา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพชีวิติในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพทางกายและจิต การพัฒนาทักษะและการศึกษาตลอดชีวิต ความสมดุลในการงานและชีวิต และสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่เป็นกันเองและเชื่อถือได้ ซึ่ง กายภาวนา ช่วยสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพิ่มความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการจัดการกับปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรรภา พิมเสน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ .05 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว การสนับสนุนการพักผ่อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ พัฒนาทักษะ และการศึกษาตลอดชีวิต ความสมดุลในการงานและชีวิต และการสนับสนุนความสมบูรณ์และความเป็นระบบของชีวิต ซึ่งปัญญาภาวนา เสริมสร้างความเข้มแข็งทางความคิด เพิ่มความเข้าใจและความรู้ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพิ่มความเชี่ยวชาญในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ช่วงอายุที่มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความคิดการตัดสินใจ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และยังส่งผลให้ความเครียดด้านการทำงานมีน้อยกว่า มีความมั่นคงในด้านการทำงาน ไม่ย้ายงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม การสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนตัวและอาชีพ และการสนับสนุนในการสร้างการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งศีลภาวนา ช่วยสร้างวินัยและความรับผิดชอบ เกิดความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอไอเดีย สอดคล้องกับงานวิจัยของคำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ การเพิ่มรายได้และเงินเดือน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมธุรกิจและการงานอิสระ และการสนับสนุนในการออมและการลงทุน ซึ่งจิตตภาวนา การทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่มีคุณภาพจัดอบรมหลักสูตรฝึกสมาธิ จัดกิจกรรมฟังธรรมะ จัดกิจกรรมทำบุญ และสนับสนุนให้มี Work-life Balance ฝึกสมาธิ ฝึกสติ ฟังเทศน์ ฟังธรรมะ ทำบุญ ทำทานให้เวลากับครอบครัว พักผ่อน สอดคล้องกับวิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า การเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน (Quality Of Working Life) โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรโดยการพัฒนาด้านการทำงาน การพัฒนาด้านชีวิตส่วนตัว การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยการนำหลักธรรม ภาวนา 4 มาพัฒนา ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานตามโมเดล 4 G ได้แก่ G: Good Working Condition สภาพการทำงานที่ดี G: Good Relations with job ความสัมพันธ์ที่ดีกับงาน G: Good Job Security ความมั่นคงในงานดี และ G: Good Supervision ความสำเร็จของงานดี เพื่อบูรณาการเข้ากับหลักภาวนา 4 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมตามหลักศาสนา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดโครงสร้างการพัฒนาทักษะและความรู้พัฒนาทักษะและการศึกษาตลอดชีวิต ความสมดุลในการงานและชีวิตสนับสนุนความสมบูรณ์และความเป็นระบบของชีวิต

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีจิตสาธารณะช่วยเหลือสนับสนุนห่วงใยใส่ใจองค์กรและเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมชุมชนส่วนรวม สร้างการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการแนะนำส่งเสริมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาดูแลสุขภาพร่างกายและการเข้ารับการอบรมธรรมะปฏิบัติธรรมประจำทุกปีหรือฝึกสติและสมาธิในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับแผนการจ่ายเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเพื่อให้มีเหลือพอที่จะเก็บเป็นเงินออมจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติภัยในรูปแบบต่างๆ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ โดยให้ความสำคัญกับการนำหลักพุทธธรรม หลักศาสนาอื่น มาบูรณาการในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลอื่นๆ ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำองค์ ความรู้จากการวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาต่อยอดงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาชุมชน. (2558). *การพัฒนาหมู่บ้านอีสานเขียวแบบผสมผสานสนับสนุนโครงการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.

คำภีร์ ศรีหาจักร. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ชัชวาลย์ ทัตศิวัช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารรัฐสภาสาร*, 58(3), 71-121.

ปรียมาศ ภูยอดตา. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิติการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น* (วิทยาพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทนาลัยรามคำแหง.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2533). *บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภูรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. สืบค้น 17 ตุลาคม 2566, จาก https://shorturl.asia/slmdr

วรรรภา พิมเสน. (2558). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์กรมหาชน). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)*. สืบค้น 2 มีนาคม 2566, จาก https://shorturl.asia/1gENi

อนันต์ แม่กอง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สาขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.