



**การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา***
**PERSONNEL'S WORK PERFORMANCE QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT
OF PRASAT THONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY AT BANG PA-IN DISTRICT
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE**

ชัชวาลย์ ไชยนคร, รัฐพล เย็นใจมา, ธวัชชัย สมอเนื้อ

Chatchawal Chainakorn, Ratthapol Yenjaima, Thawatchai Samorneu

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: mahaball4444@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์หลักไตรสิกขา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง 156 คน แบ่งเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เครื่องมือประกอบด้วย แบบสอบถาม 4 ตอน ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน หลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ วอลตัน และความคิดเห็นปลายเปิด โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.968 การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พร้อมแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คนจาก 4 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา รัฐประศาสนศาสตร์ ผู้บริหาร และบุคลากรเทศบาล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากเอกสารวิชาการและคำแนะนำของที่ปรึกษา ขั้นตอนการเก็บข้อมูลเริ่มจากการนัดหมายและดำเนินการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียง ข้อมูลที่ได้ถูกถอดความ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ประกอบบริบท และสังเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย



ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยด้านศีลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสมาธิและปัญญา 2. หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($R=0.807^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยสองด้านหลัก คือ ด้านไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านคุณภาพชีวิต 8 ประการ เช่น รายได้ ความมั่นคง การพัฒนาโอกาสในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะให้พัฒนานโยบายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร และการพัฒนาปัญญา

คำสำคัญ: การพัฒนา; ไตรสิกขา; คุณภาพชีวิต; การปฏิบัติงาน; บุคลากรเทศบาล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to examine the level of working life quality of personnel at Prasat Thong Sub-District Municipality; 2. to analyze the relationship between the Threefold Training (Sila, Samadhi, and Panya) and working life quality; and 3. to propose guidelines for improving working life quality through the application of the Threefold Training. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative data collected from 156 respondents comprising government officials, municipal staff, and contract workers through a structured questionnaire consisting of four sections: demographic information, the Threefold Training, working life quality based on Walton's concept, and open-ended opinions. The questionnaire's content validity (IOC) ranged from 0.60 to 1.00, and the overall reliability was 0.968. Data collection was conducted by the researcher in person, and the analysis was carried out using descriptive and inferential statistics, including Pearson's correlation coefficient, with interpretations based on established criteria. The qualitative research involved in-depth interviews with 10 key informants from four groups: Buddhist scholars or practitioners, public administration experts, executives, and municipal personnel. The interview guide was developed from academic documents and advisor recommendations. Data collection involved formal appointments and audio-recorded interviews with participant consent. The data were transcribed,



analyzed through content analysis, contextualized, and synthesized according to the research objectives.

The findings revealed that: 1. The overall working life quality of municipal personnel was at a high level, with Sila scoring the highest, followed by Samadhi and Panya; 2. There was a statistically significant high correlation between the Threefold Training and working life quality ($R=0.807$, $p < 0.01$); and 3. The proposed development guidelines consist of two core components: the Threefold Training (Sila, Samadhi, Panya) and Walton's eight aspects of working life quality, such as income, job security, career development opportunities, and organizational participation. Recommendations include developing fair compensation policies, creating opportunities for personnel development and career advancement, and enhancing wisdom through continuous learning and reflective practices.

Keywords: Development; The Threefold Training; Quality of Life; Job Performance; Municipal Personnel

บทนำ

ในปัจจุบัน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กลายเป็นกลไกหลักในการพัฒนาชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565) โดยเฉพาะในบริบทของเทศบาลซึ่งต้องรับผิดชอบภารกิจหลากหลายที่เชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของประชาชน บุคลากรในเทศบาลจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านการให้บริการ

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 79 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550) เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างจิตสำนึกในการรับใช้สังคม (พระสิทธิชัย วิสุทธิโส, (2561)

แม้เทศบาลตำบลปราสาททองจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง แต่จากการสำรวจพบว่ายังมีข้อจำกัดด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร แม้เทศบาลตำบลปราสาททองจะมีรายรับต่อปี ประมาณ 94 ล้านบาท และใช้งบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อบุคลากรและค่าตอบแทนมากกว่า ปีละ 37



ล้าหลัง แต่กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไปและลูกจ้างประจำก็ยังไม่ได้รับสวัสดิการและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึงเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์กรขนาดใหญ่ สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร อีกทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมยังขาดกรอบแนวทางที่เป็นระบบและยั่งยืน ดังนั้น จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลปราสาททอง

แนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยทางกายภาพ เช่น รายได้ ความมั่นคง หรือสภาพแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความพึงพอใจ ความสงบภายใน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic Approach) ที่เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตควรเป็นกระบวนการพัฒนาคนทั้งคน ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคม และปัญญา แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ แนวคิดของ Maslow (1954) ที่จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในชีวิตและงาน จนถึงขั้นสูงสุด คือ การเติมเต็มตนเอง (Self-Actualization) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพุทธศาสนาในเรื่องการพัฒนาตนให้พ้นทุกข์และถึงซึ่งความสุขอันยั่งยืน ในขณะเดียวกัน Walton (1973) ได้เสนอกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) ไว้ 8 ด้าน เช่น ความมั่นคง ความเสมอภาคในโอกาส ความปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่มุ่งให้บริการแก่ประชาชน แนวคิดของวอลตันจึงสามารถประยุกต์เข้ากับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยตรง เดิมมีสถานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนจะได้รับยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2550 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยมีโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยฝ่ายบริหารที่มาจาก การเลือกตั้ง และฝ่ายราชการที่ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ภารกิจหลักของเทศบาล คือ การจัดบริการสาธารณะ ส่งเสริมการศึกษา การสาธารณสุข พัฒนาอาชีพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ คุณภาพชีวิตดี มีจิตบริการ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความมั่นคงในทุกมิติของชีวิตประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2567)



ภายใต้บริบทของสังคมไทยที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีคุณธรรม จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ผสมหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารงาน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลทั้งในมิติของพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

เมื่อแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตถูกผสมผสานกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา ได้แก่หลักไตรสิกขา (ที.ปา. (ไทย) 22/228/231) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งมุ่งหมายให้บุคคลพัฒนาทั้งพฤติกรรม เจตคติ และการรู้แจ้ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2547) ย่อมส่งเสริมให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเกิดความสมดุล มีเป้าหมายที่ยั่งยืน และเกิดพลังทางจิตใจในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมุ่งศึกษาภายใต้บริบทของเทศบาลตำบลปราสาททอง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอันเชื่อมโยงกับนโยบายของเทศบาลและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยประยุกต์หลักไตรสิกขา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ



2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 156 คน

2.2 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) และดำเนินการสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยอิงจากสัดส่วนของประชากรในแต่ละกองงานภายในเทศบาลตำบลปราสาททอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างครอบคลุม การแบ่งชั้นพิจารณาจากสถานะของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง แล้วใช้สูตรคำนวณเพื่อหาขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นจากประชากรทั้งหมด 156 คน ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 113 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 23 คน พนักงาน 33 คน และลูกจ้าง 57 คน ตามสัดส่วนที่กำหนด

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ตรง โดยใช้วิธีของเดวิด ซิลเวอร์แมน (Silverman, 2013) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก รวมทั้งสิ้น 10 คน ได้แก่ 1. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน 3. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน และ 4. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับเทศบาล จำนวน 4 คน โดยคัดเลือกให้มีความหลากหลายในบทบาท เพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมทั้งเชิงโครงสร้าง แนวคิด และการปฏิบัติจริง อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยพัฒนาตามขั้นตอนทางวิชาการ เริ่มจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป หลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตตามแนวคิดวอลตัน และคำถามปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.60-1.00 แสดงถึงความเหมาะสมของเนื้อหา และเมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียง ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.986 ถือว่าอยู่ในระดับสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงในการวิจัย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือหลัก โดยเริ่มจากการศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตาราง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างคำถามให้



สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาพร้อมกับคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปสู่การออกแบบแบบสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยเครื่องมือนี้ถูกนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเก็บข้อมูลในพื้นที่จริง โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน และได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4.2 ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบทางการ (Formal Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยอาศัยแบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นแนวทางในการซักถาม และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลประกอบด้วย การเตรียมการ เช่น การประสานงาน นัดหมาย และเตรียมเครื่องมือบันทึกเสียง จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์โดยสร้างความคุ้นเคย ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขออนุญาตบันทึกเสียง และยืนยันการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และ สถิติอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาทิศทางและระดับความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับคุณภาพชีวิต แบบสอบถามใช้มาตราส่วนประเมินค่าแบบ Likert (1967) 5 ระดับ และแบบปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Approach) ในการสรุปเนื้อหาพร้อมกับบริบท เพื่อนำเสนอผลในรูปแบบเชิงพรรณนา

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเริ่มจากการถอดเสียง การสัมภาษณ์และจัดทำเป็นข้อความ จากนั้นจำแนกเนื้อหาออกเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำไปวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาบริบทของข้อมูลควบคู่กัน สุดท้ายจึงสังเคราะห์และสรุปผลข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำเสนอในลำดับถัดไป

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยภาพรวม จำนวน 8 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.83	0.672	มาก
2.	ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	4.11	0.646	มาก
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.18	0.625	มาก
4.	ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.10	0.713	มาก
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	4.14	0.679	มาก
6.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.16	0.663	มาก
7.	ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	4.18	0.544	มาก
8.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.21	0.579	มาก
รวม		4.11	0.558	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อระดับการพัฒนาตามหลักคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.558 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบผลการศึกษาค้นคว้าครั้งแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.579 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.625 อยู่ในระดับมาก, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.544 อยู่ในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.663 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.679 อยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.646 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.713 อยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.672 อยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=0.807^{**}$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ใน



ระดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($R=0.815^{**}$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($R=0.780^{**}$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($R=0.777^{**}$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($R = 0.752^{**}$) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($R=0.737^{**}$) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ขณะที่ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($R=0.683^{**}$) และด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($R=0.588^{**}$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเช่นกัน ($R=0.481^{**}$)

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยประยุกต์หลักไตรสิกขา
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักไตรสิกขามีรายละเอียดดังนี้

3.1. การส่งเสริมด้านศีล ประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความตรงต่อเวลาพัฒนาบุคลากรให้มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ไม่ทุจริตต่อองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการรักษาศีลแล้วขยายสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติดี ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ กำหนดนโยบาย ส่งเสริมการรักษาศีลในองค์กร

3.2 การส่งเสริมด้านสมาธิ ประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรให้มีความอดทนในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้นำและผู้บริหารเป็นต้นแบบในการฝึกสมาธิ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งสมาธิ บูรณาการหลักสูตรพัฒนาสมาธิเข้ากับแผนพัฒนาบุคลากร

3.3 การส่งเสริมด้านปัญญา ประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มุ่งมั่นส่งเสริมการพัฒนาปัญญาของบุคลากรอย่างจริงจัง สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร บูรณาการการพัฒนาปัญญาเข้ากับระบบการพัฒนาบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาททอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรสามารถบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิภาพ และความสัมพันธ์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาอุทัย กตคุโณ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้หลักวิถีพุทธในเขตเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเชิงองค์รวม ทั้งด้านจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ย่อมส่งผลให้บุคลากรมี



แรงจูงใจและความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ยังอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ถือเป็นสัญญาณสะท้อนที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และค่าครองชีพ อาจกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลีย์ พลวยจิตต์ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านรายได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร นอกจากนี้งานวิจัยของพระชนพล กนต์สีโล และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเทพกระษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่า การวางโครงสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมร่วมกับการส่งเสริมหลักธรรมเพื่อหล่อหลอมจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบและจริยธรรมด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลปราสาททองควรพิจารณาปรับปรุณโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจในปัจจุบันและการพัฒนาทางจิตใจตามแนวทางพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มั่นคงในทั้งสองมิติ คือ มิติความเป็นอยู่ทางกายภาพ และมิติแห่งจิตใจอย่างยั่งยืน

2. หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเทศบาลตำบลปราสาททอง ($R=0.807^{**}$) โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์สูงที่สุด ($R=0.815^{**}$) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีการฝึกฝนสมาธิและได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาปัญญาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อการเติบโตทั้งในด้านศักยภาพและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานของพระสมณีก อธิปญโญ และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องบูรณาการหลักไตรสิกขา โดยเฉพาะการใช้ปัญญาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวในองค์กรร่วมสมัย ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ ($R=0.780^{**}$) และ ($R=0.777^{**}$) ตามลำดับ แสดงถึงผลของการพัฒนาสมาธิที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตเจตจำนงมองเห็นคุณค่าของงานและมุ่งมั่นในการสร้างประโยชน์แก่สาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์กฤษฎา สิริสาโร (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจรเข้สามพัน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การฝึกสมาธิในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงทางจิตใจอย่างแท้จริง ขณะที่ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R=0.481^{**}$) แม้จะต่ำกว่าด้านอื่น แต่ก็ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดหลักไตรสิกขาเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก เช่น ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งสามารถสะท้อนจากแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2547) การพัฒนาชีวิตการทำงานต้องมีความสมดุลทั้งด้านจิตใจ (ศีล สมาธิ ปัญญา) และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนและครบถ้วน กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขาในองค์กรสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาตนเองและแรงจูงใจภายใน แต่การส่งเสริมโครงสร้างสนับสนุนจากภายนอก เช่น รายได้ ความมั่นคง และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่ ก็มีความจำเป็นควบคู่กัน เพื่อสร้างสมดุลที่แท้จริงในชีวิตการทำงาน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททองสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างรอบด้าน ในด้านศีลการปลูกฝังวินัย ความซื่อสัตย์ และการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ถือเป็นฐานของคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับในองค์กร การมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมณีก ธีรปัญญา และคณะ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การอบรมปลูกฝังศีลธรรมและการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จะช่วยพัฒนาแรงงานให้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ในด้าน สมาธิ การฝึกความตั้งใจ อดทน และการมีสติระหว่างการทำงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักสูตรสมาธิเข้ากับแผนพัฒนาบุคลากรยิ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคงและเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพงษ์ สุนทรธรรม และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การฝึกสมาธิและจิตตภาวนาในองค์กรภาครัฐสามารถลดความตึงเครียดและเพิ่มพลังทางใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ส่วนในด้านปัญญา การพัฒนาให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ประยุกต์ใช้ความรู้ และมีทักษะในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงการฝึกปัญญาเข้ากับระบบงานประจำ เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสัมพันธ์กับข้อค้นพบของพระครูสมุห์กฤษฎา สิริสโร (2564) ที่ระบุว่า การฝึกฝนปัญญาในองค์กรมีผลอย่างมากต่อการยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการงานและ

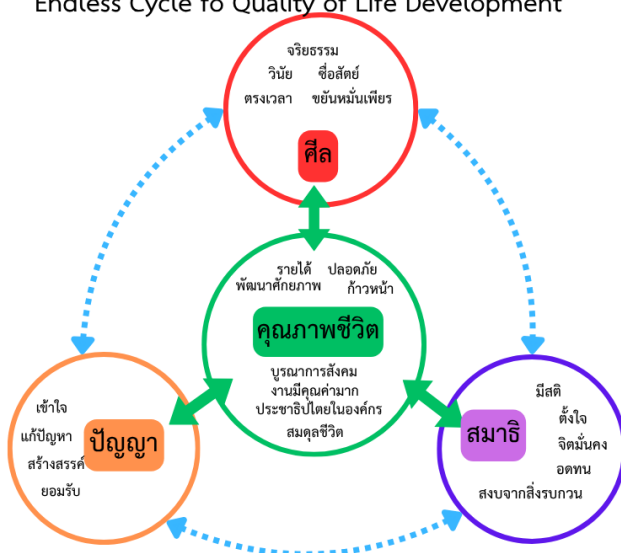
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยสรุป แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้หลักไตรสิกขา ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มี คุณธรรม มีสติ และมีปัญญา แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ประกอบกับหลักคุณภาพชีวิต 8 ด้าน เช่น ความมั่นคง ความเสมอภาคในโอกาส ความปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ฯลฯ การได้มาซึ่งองค์ความรู้ในงานวิจัยนี้ จึงเกิดขึ้นจากกระบวนการศึกษาที่เชื่อมโยงแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก ผ่านการเลือกผู้ให้ข้อมูลอย่างมีหลักเกณฑ์ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็น ระบบ ทำให้ข้อค้นพบที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ปรากฏตามภาพที่ 1

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขา

Endless Cycle fo Quality of Life Development



ภาพที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักไตรสิกขา



จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขา วงจรการเติบโตอย่างยั่งยืน ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ เช่น เทศบาลตำบลปราสาททอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การส่งเสริมคุณภาพชีวิตมิใช่เพียงการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเท่านั้น แต่ต้องเน้นการพัฒนาภายในของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา อันเป็นแกนสำคัญของหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามหลักไตรสิกขานั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.807^{**}$)

ศีล เป็นรากฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีวินัย ไม่ทุจริต และมีความรับผิดชอบ ขณะที่สมาธิ ช่วยให้จิตใจมั่นคง ทำงานด้วยความสงบ มีสติ และสามารถรับมือกับแรงกดดันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัญญา ส่งผลต่อการคิดอย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรมและการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัญญาคือองค์ประกอบที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดกับคุณภาพชีวิต ($R=0.798^{**}$)

รูปแบบการพัฒนานี้เสนอให้ใช้โครงสร้างแบบวงจรต่อเนื่อง (Endless Cycle) ซึ่งศีล สมาธิ และปัญญา ต่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น การรักษาศีลอย่างมั่นคงเอื้อต่อการมีสมาธิที่ตั้งมั่น สมาธิช่วยให้เกิดปัญญาอย่างลึกซึ้ง และปัญญาย้อนกลับมาช่วยยกระดับการรักษาศีลอย่างเข้าใจ เกิดเป็นกลไกการพัฒนาแบบหมุนเวียนที่ไม่มีวันสิ้นสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาปัญญาของบุคลากร โดยเน้นการเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดริเริ่ม การใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. เทศบาลควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยยึดหลักความเพียงพอและเหมาะสมกับภาระค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
3. เทศบาลควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับระบบประเมินผลที่โปร่งใสและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรจัดกิจกรรมหรือเวทีให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา งาน เช่น เวทีนำเสนอผลงานเชิงนวัตกรรม เว็กร่วมแลกเปลี่ยนความคิด หรือระบบรางวัล สำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. เทศบาลควรทบทวนระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับ ภาระค่าครองชีพ พร้อมจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินความพึงพอใจ และนำ ข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการบริหารค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่อง
3. เทศบาลควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้และฐานข้อมูลความรู้ภายในองค์กรให้เข้าถึงง่าย เช่น ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ มุมความรู้ในสำนักงาน หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลที่บุคลากร สามารถเข้าถึงได้ทุกเวลา พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการผ่านการอบรมและ กิจกรรมเสริมทักษะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมิติอื่น ๆ ที่หลากหลาย มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร นอกเหนือ จากปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขา
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, พุทธศักราช). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1.
- พระครูสมุห์กฤษฎา สิริสาโร. (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลัก ไตรสิกขาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจรเข้สามพัน อำเภอดู่ทอง จังหวัด สุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชนพล กนต์สีโล และคณะ. (2561). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาล ตำบลเทพกระษัตรี อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(3), 943-954.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *ศึกษา ผีกลั่น พัฒนาตนให้สูงสุด: ชุติธรรมะ ประยุกต์สำหรับคนทำงาน ลำดับที่ 6*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.



- พระมหาอุทัย กตคุโณ และคณะ. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้หลักวิถีพุทธในเขตเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการมนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 6(2), 63-83.
- พระสมนึก อีร์ปญโญ และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(3), 139-152.
- พระสิทธิชัย วิสุทธิธ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลย์ พลอยจิตต์ และคณะ. (2565). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการมนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 6(1), 207-227.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 23.
- สมพงษ์ สุนทรธรรม และคณะ. (2566). การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(4), 339-350.
- สำนักงานเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). *ข้อมูลเทศบาลปราสาททอง*. สืบค้น 6 มกราคม 2567, จาก <https://prasattong.go.th/public/>
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Singapore: Times Printers Sdn. Bhd.