

# การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

## Development of Buddhist Quality of life of Personnel Phra That Sub-District Administrative Organization Chiang Klang district, Nan Province

1. ธัญนิชา คำมอญ, 2.ธีรทัศน์ โรจนกิจจากุล\*, 3. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

1. Thunnicha Kommon, 2. Theeratas Rojkitjakul\* 3. Kiattisak Suklueang

1., 2., 3. วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ

1., 2., 3. Mahachulalongkomrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: theeratas18@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ควรดำเนินการดังนี้ 1) การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ 2) การพัฒนาความประพฤติให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย 3) การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงาม 4) การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง

คำสำคัญ: 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ; 2. บุคลากร; 3. องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ

### ABSTRACT

This research article aimed to: 1) study the quality of life of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization 2) study the relationship between the four principles of meditation and the quality of life of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization 3) present a guideline for developing the Buddhist quality of life of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization, Chiang Klang district, Nan province. The research method was a combination of methods.

**The research found that:**

1. The quality of life of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization, Chiang Klang District, Nan Province, was found to be at a high level overall. The development of quality of life according to the 4 principles of meditation of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization, Chiang Klang district, Nan province, was at a high level overall.

2. The relationship between the 4 principles of meditation and the quality of life of the personnel of Phra That subdistrict administrative organization, Chiang Klang District, Nan province, was found to be moderately positive, with statistical significance at the 0.01 level.

3. The guidelines for developing Buddhist quality of life of the personnel of Phra That Subdistrict Administrative Organization, Chiang Klang District, Nan Province, found that the guidelines for developing Buddhist quality of life should be implemented as follows:

- 1) Training the body to know how to connect with the work that is responsible for
- 2) Developing behavior to be in discipline
- 3) Training the mind to be strong, stable, and prosperous
- 4) Training the intellect to know and understand all things as they really are.

**Keywords:** 1. Buddhist Quality of Life Development; 2. Personnel; 3. Phra That Subdistrict Administrative Organization

## บทนำ

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า คน เป็น ทุนมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญ ดังนั้นเพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำ ถามที่เกิดขึ้นเสมอ ในการทำงานซึ่งมักจะพบว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำ งานซึ่งเป็นที่ไม่อยากไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมาในตอนเช้าหรือการทำงานเป็น ความทุกข์หรือไม่หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ ถ้าคำตอบเหล่านี้แสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิต ในการทำงานแทบทั้งสิ้น สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับงานได้อาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิงพยายามที่จะสะสางงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดจึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมูบ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้าหรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติอาการเหล่านี้จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวิธีทำงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ มีการปรับโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังคน ลดงบประมาณ การวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานเพิ่มขึ้น ในช่วงที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรจากกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากองค์กรแล้วแล้ว แต่เป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงานแทบทั้งสิ้น (พิริยญา นิลพันธ์, 2561)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญเป็นการประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงาน จากแนวคิดของวอลตัน (Walton) คุณภาพชีวิต การ

ทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมและองค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ประการ คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม 8) ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974) การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ ที่จะของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน (มาลีณี ธรรมบุตร, 2550)

องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุได้ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาดรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ดังนั้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุจึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุมีทั้งพนักงานที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือน ซึ่งการได้รับสวัสดิการถ้าเป็นข้าราชการก็จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด แต่ถ้าเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนนั้น ก็จะได้เพียงเงินเดือนประจำทุกเดือนและได้รับสิทธิประกันสังคมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ จัดให้ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ นั้นไม่มี จะเห็นว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุได้รับนั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้ได้ (องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ, 2560)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ” โดยการนำหลักทฤษฎี 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อจะได้แนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุต่อไป

## วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎี 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

## ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีวิจัยในบทความนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 139 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ, 2560) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้มาจากการสุ่มบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ จำนวน 104 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบไปด้วย นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 รูปหรือคน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม ซึ่งมีการ Try out กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพระยา จำนวน 30 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยแบบสอบถามจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวนครบ 10 รูปหรือคน

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's correlation) (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

### ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน แสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอ เชียงกลาง จังหวัดน่าน

คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.53	0.73	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.63	0.54	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.64	0.61	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.45	0.74	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.42	0.77	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.45	0.69	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ	3.60	0.59	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.61	0.67	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 0.77)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน แสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับความสัมพันธ์	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	หลักภาวะนา 4	คุณภาพชีวิต	.574**	0.01	ปานกลาง	✓	
2	กายภาวะนา	ของบุคลากร	.694**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	
3	ศีลภาวะนา	องค์การบริหาร	.445**	0.01	ปานกลาง	✓	
4	จิตภาวะนา	ส่วนตำบล	.149	0.01	น้อยมาก	✓	
5	ปัญญาภาวะนา	พระธาตุ	.241*	0.01	ค่อนข้างน้อย	✓	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน หลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน พบว่า การพัฒนาคนตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงคนเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ เป้าหมายเชิงลึก คือ การพัฒนาคนตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนาคนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการดำเนินเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนา มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญาเข้าถึงสัจจะธรรมได้ เมื่อองค์กรสามารถบูรณาการหลักทฤษฎีและหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาผสมกลมกลืนเข้ากับหน่วยงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายจุดสูง ตามที่องค์กรวางไว้ การนำเอาหลักภาวะนา 4 คือ 1) กายภาวะนา คือ การเจริญกาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ 2) ศีลภาวะนา คือ การเจริญศีล การพัฒนาความประพฤติให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย 3) จิตภาวะนา คือ การเจริญจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกาม และ 4) ปัญญาภาวะนา คือ การเจริญปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง เมื่อนำหลักภาวะนาธรรมมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง โดยหลักการแล้วการนำเอาหลักของการมีส่วนร่วมมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ อีกประการหนึ่งการส่งเสริมบุคลากรโดย การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภาวะนา 4 ประกอบด้วย กายภาวะนา การส่งเสริมด้านกาย ศีลภาวะนา การส่งเสริมด้านศีล จิตภาวะนา การส่งเสริมด้านจิต และปัญญาภาวะนา การส่งเสริมปัญญา

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการพัฒนา

สมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้กับบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

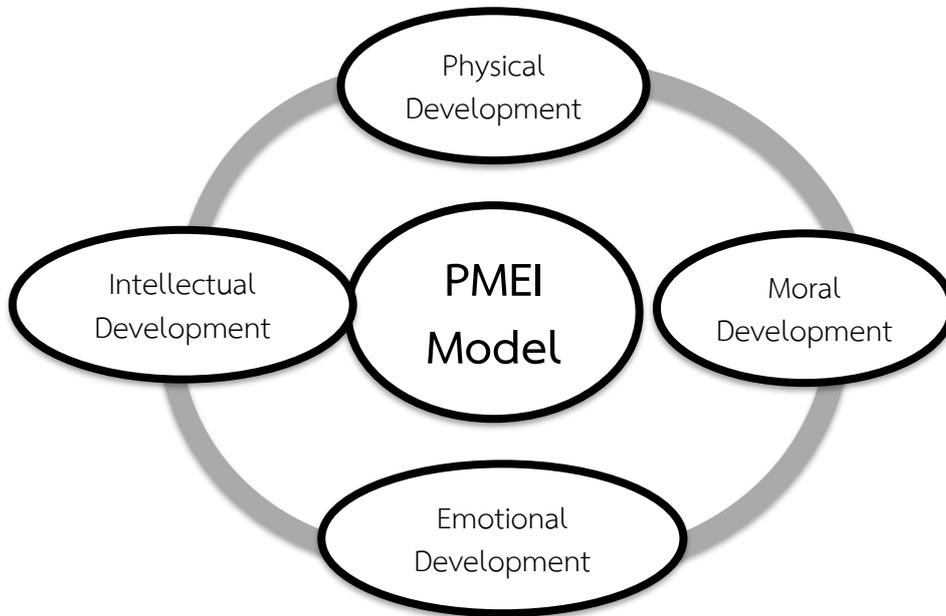
2. จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอำนาจเจริญ บัญญัติ (2555) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง การพยาบาลและการผดุงครรภ์ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง การพยาบาลและการผดุงครรภ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และ 3) ความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่มีต่อสังคม แต่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 3) การทำงานกับชีวิตโดยรวมของบุคคล

3. จากผลการวิเคราะห์พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอำนาจเจริญ การพัฒนาคนตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงคนเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ เป้าหมายเชิงลึก คือ การพัฒนาคนตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนาคนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการดำเนินเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาคน ตามหลักพุทธศาสนา มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญหาเข้าถึงสัจจะธรรมได้ เมื่อองค์กรสามารถบูรณาการหลักทฤษฎีและหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ผสานกลมกลืนเข้ากับหน่วยงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายจุดสูง ตามที่องค์กรวางไว้ การนำเอาหลักภavana 4 คือ 1) กายภavana คือ การเจริญกาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ 2) ศิลภavana คือ การเจริญศีล การพัฒนาความประพฤติให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย 3) จิตภavana คือ การเจริญจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกาม และ 4) ปัญญาภavana คือ การเจริญปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง เมื่อนำหลักภavana 4 มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง โดยหลักการแล้ว การนำเอาหลักของการมีส่วนร่วมมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ อีกประการหนึ่งการส่งเสริมบุคลากรโดย การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana 4 ประกอบด้วย กาย

ภาวนา การส่งเสริมด้านกาย สีสภาวนา การส่งเสริมด้านศีล จิตภาวนา การส่งเสริมด้านจิต และปัญญาภาวนา การส่งเสริมปัญญา การพัฒนาตนเองให้มีสติตั้งอยู่ในความไม่ประมาท การทำตนให้ตั้งอยู่ในกรอบระเบียบข้อ ประพฤติที่ดีงามของสังคม การอบรมจิตของตนให้มีความผ่องใส การพัฒนาปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุมีผล หลัก ภาวนา 4 นี้เป็นหลักการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข บริบทวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุบ้านห้วยห้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว ปานแหลม (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรม อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า การวางแผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดย การนำหลักธรรมมาใช้ในทุกๆ ด้าน และกำหนดแผนงาน โครงการ การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากหลายๆ ฝ่ายในการร่วมกันพัฒนาคูณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร

### องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากรูปที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาคูณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน Physical Development การ พัฒนาการฝึกอบรมกาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ Moral Development การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน Emotional Development การพัฒนาการฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น Intellectual development การ พัฒนาการฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะสามารถทำ จิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

## สรุป

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ได้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ Physical Development การพัฒนาการฝึกอบรมกาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ Moral Development การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน Emotional Development การพัฒนาการฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดนโยบายเชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมกันในการทำงานร่วม

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดนโยบายเพื่อให้ความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นหลักการ แนวทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงาน และเกิดการดำเนินงานเป็นทีมที่จะส่งผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดตัวชี้วัด กฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ ในการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ สามารถให้บุคลากรสามารถทำงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน และในพื้นที่อื่นต่อไป

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน และในพื้นที่อื่นต่อไป

3.3 ควรศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาอื่น ๆ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน และในพื้นที่อื่นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

ประภาพร บุญเพิ่ม (2555). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาล ผู้นำเฉพาะทางการพยาบาลและการมตุงครรภ์ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOU IR at Sukhothai Thammathirat Open University. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/2070>

- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. Chiang Mai Rajabhat University Intellectual Repository. <http://cmuir.cmru.ac.th/handle/123456789/1530>
- มาลินี ธรรมบุตร (2550). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543). *พื้นฐานการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- แสงดาว ปานแหลม (2562). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 13 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช*. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 2(1), 1-10. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/WPSMS/article/view/244226>
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ (2560). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565)*. องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ.
- Walton, R. E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review.