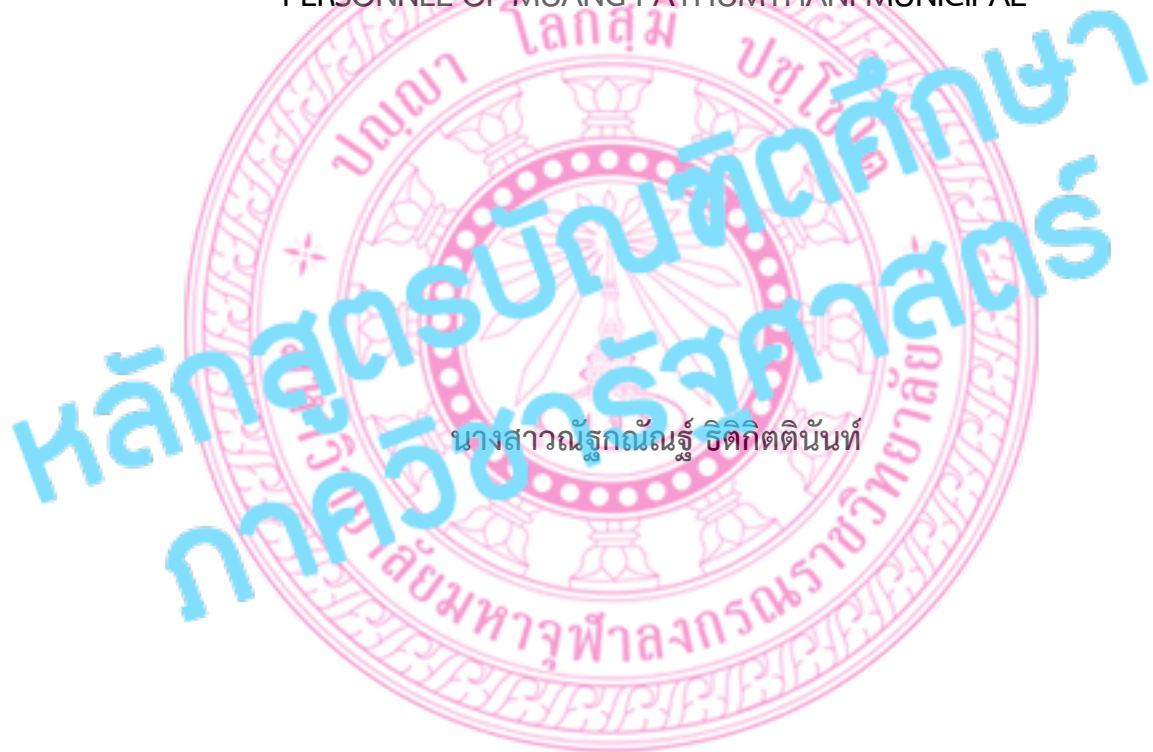


การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING LIFE QUALITY OF
PERSONNEL OF MUANG PATHUMTHANI MUNICIPAL



นางสาวณัฐกมลรัฐ ธิติกิจตินันท์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี



นางสาวณัฐกัญญา จิตกิตตินันท์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhadhamma Integration for Promoting Life Quality of Personnel of
Muang Pathumthani Municipal

Miss. Natkanan Thitikisttinan

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2025

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาล
เมืองปทุมธานี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์


(รศ. ดร.สุรพล สู่ะพรหม) ประธานกรรมการ


(ผศ. ดร.บุษกร วัฒนบุตร) กรรมการ


(ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา) กรรมการ


(ผศ. ดร.สุริยา รักษาเมือง) กรรมการ


(ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์) กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.สุริยา รักษาเมือง ประธานกรรมการ
ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


(นางสาวณัฐกณณัฐ ธิติกิตตินันท์)

ชื่อสารนิพนธ์ : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ผู้วิจัย : นางสาวรุจิรา อัสราชี

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง ป.ธ.๙, วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)
พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), ศศ.ม. (จีนใน
เศรษฐกิจโลก), พธด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ๓) เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษาประชากรจำนวน ๒๗๐ คน ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๙๓ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ประกอบด้วยหลักภavana ๔ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$, S.D. = ๐.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง

ปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=0.858^{**}$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ มีแนวทางดังนี้ ด้านกายภavana การส่งเสริมด้านกาย ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย ด้านศีลภavana การส่งเสริมด้านศีล ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม ด้านจิตตภavana การส่งเสริมด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกจิตใจให้สงบ และทำสมาธิเป็นประจำ ด้านปัญญาภavana การส่งเสริมด้านปัญญา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา พัฒนาการการเรียนรู้ ส่วนคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ภาครัฐมีใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ด้านอัตตมโนทัศน์ บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ด้านสุขภาพร่างกาย บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว มีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ



Research Paper Title : Buddhadhamma Integration for Promoting Life Quality of Personnel of Muang Pathumthani Municipal

Researcher : Miss. Rujika Atsarasee

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Professor Dr.Suriya Raksamueng Bali IX, B.Sc. (Computer Science), M.A, (Public Administration), D.P.A. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr.Phongphat Chittanurak, B.A. (English), M.A. (China in World Economic System) M.P.P.M., Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 12, 2025

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal, 2. To study the correlation between *Bhāvanā* 4 and life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal and 3. To propose the *Buddhadhamma* Integration for promoting life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal. The research methodology was mixed method. The quantitative research conducted by studying the 270 populations which were personnel of Muang Pathumthani Municipal. The tool used for data collection was 5 rating scale questionnaires with the reliability at 0.993. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Correlation. The qualitative research conducted by in-depth interviewing 9 key-informants. The data were analyzed by content analysis.

The research findings were as follow:

1. The level of life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal included *Bhāvanā* 4 in overall also was at high level ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.59) and all aspect were at high level. The life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal in overall also was at high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) and all aspect were at high level.

2. The correlation between *Bhāvanā 4* and life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal found that the *Bhāvanā 4* was positive relation with the life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal at the high level ($R=.858^{* *}$) with statistical significance at 0.01 level and accepted research hypothesis.

3. The *Buddhadhamma* Integration for promoting life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal found that the *Bhāvanā 4* included *Kāya-Bhāvanā*: Promote physical activity activities and promote knowledge about physical health, *Sīla- Bhāvanā*: Promote discipline and morality, *Citta-Bhāvanā*: Encourage staff to practice calmness of mind and meditate regularly, *Paññā-Bhāvanā*: Promote and support education and develop learning organizations. Life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal included: In terms of life satisfaction, employees are satisfied with their work life and are proud to work for the organization, In terms of self-concept, personnel love and are committed to the organization and help maintain a good image of the organization, In terms of physical health, personnel are in good physical and mental health, and are physically strong and ready to perform their duties and In terms of society and economy, personnel have sufficient income to support their families and have regular social activities.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยดี เพราะได้รับการอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากหลายท่านเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ และ ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์กรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.หิรัญกร แก่นท้าว, ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ, อ.ดร.สมบัติ นามบุรี, อ.ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ และ อ.ดร.สุมาลี บุญเรือง ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้เครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนในการให้ข้อมูลและให้คำแนะนำสำหรับการดำเนินการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบุชาบุพการีชนมารดาบิดา ครูอาจารย์ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย หลังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่วงศ์ในทางวิชาการให้กับผู้ศึกษาและสนใจต่อไป

นางสาวณัฐกณัฏฐ์ ธิติกิตตินันท์

มีนาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ หลักภวนา ๕	๑๐
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๓๑
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๕๑
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล	๖๓
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๗๗
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๒
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๕
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๙๖
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๗
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๙
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๙
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๐๐
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๐๑
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๑
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๑
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๒
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	()
๔.๑ ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี	๑๐๓
๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี	๑๑๕
๔.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี	๑๒๑
๔.๔ องค์ความรู้	๑๓๙
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๙
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๔๒
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๑
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๕๑
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๕๑
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	๑๕๒
บรรณานุกรม	๑๕๓
ภาคผนวก	๑๖๐
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๖๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๗๑
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๗๔
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๑๗๗
ภาคผนวก จ ภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๗๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๒



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	กายภาวนา การเจริญกาย	๑๖
๒.๒	ศีลภาวนา การเจริญศีล	๒๑
๒.๓	จิตตภาวนา การเจริญจิต	๒๕
๒.๔	ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา	๓๐
๒.๕	แนวคิดเกี่ยวและความหมายของคุณภาพชีวิต	๓๓
๒.๖	ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๔๕
๒.๗	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต	๕๐
๒.๘	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๖๑
๒.๙	แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล	๗๕
๒.๑๐	งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักภาวนา ๔	๘๖
๒.๑๑	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต	๙๑
๓.๑	สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๗



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	๓๖
๒.๒ ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต	๓๙
๒.๓ ตราสัญลักษณ์เทศบาลเมืองปทุมธานี	๘๐
๒.๔ โครงสร้างองค์กร	๘๑
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๔
๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๙
๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๔๒



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในสารนิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ คัมภีร์อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

การอ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาไทย ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึง เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น วิ.มหา. (ไทย) ๕/๑๖/๒๑-๒๒. หมายถึง คัมภีร์วินัยปิฎก มหาวิภังค ภาษาไทย เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๒๑-๒๒ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มฺ.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
ส.สพ.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สพายนวรรค	(ภาษาไทย)
อ.เอกก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ทุก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ปญจก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ฉก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ฉกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ทสก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.เอกาทสก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	เอกาทสกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำรงชีวิตทุกเพศทุกวัย หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตนี้เป็นอย่างดี ต่างมีกิจกรรมและโครงการที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรของตน ทั้งนี้เพื่อเหตุผลหลายประการ เช่น การที่บุคลากรมีสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมจะหมายถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีไปด้วย จึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกส่วนหนึ่งที่เป็นเหตุผลสำคัญคือการลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบุคลากรลงได้ และยังมีเหตุผลหลายประการที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้จัดให้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งนี้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตนั้นอาจจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตด้วย กล่าวคือสุขภาพทางกาย การรับรู้สภาพทางร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง อีกประการต่อมา สุขภาพจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นการรับรู้ทางความคิดความรู้สึกที่มีความสมบูรณ์ ประการต่อมาคือความสัมพันธ์ทางสังคม ที่จะต้องปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นติดต่อประสานงาน และอีกประการหนึ่งคือ สิ่งแวดล้อมที่ดี เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เช่น การรับรู้ว่ามีชีวิตอย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีบรรยากาศดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก^๑ ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญหรือองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น

^๑ประยงค์ จันทรแดง, การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๖๑), หน้า ๗-๑๑.

รัฐบาลไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน โดยได้ประกาศผ่านคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่เน้นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน เน้นให้ทุกหน่วยงานได้ตระหนักถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ที่มีประเด็นสำคัญคือ ประการที่หนึ่ง ความมั่นคงทั้งในและต่างประเทศ โดย รัฐบาลจะสนับสนุนให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานความมั่นคงให้มีความทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อการคุกคามและภัยความมั่นคงรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑ ประการที่ ๒ ชีวิตที่มีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดสำหรับทุกคน รัฐบาลจะดูแลรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของประเทศซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ประการที่ ๓ การสร้างและพัฒนาระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและโรคอุบัติใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสร้างความมั่นคงทางวัคซีนของประเทศในระยะยาว และประการที่ ๔ รัฐบาลให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมของคนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเปราะบาง คนพิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ โดยจะดูแลให้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีงาน มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมด้วยสวัสดิการโดยรัฐ ด้วยการที่รัฐบาลไทยได้มีทิศทางของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ให้กับประชาชน เป็นการบอกทิศทางของการบริหารจัดการในเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้หน่วยงานทุกหน่วยงานของรัฐต่างก็มีแผนและกิจกรรมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์กร เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่ได้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและบุคลากร โดยการใช้แนวทางคือการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพพหุอนามัย การกีฬา และนันทนาการ^๒

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเมืองปทุมธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับภูมิภาค โดยเริ่มจากการปฏิรูประบอบราชการและการเมืองไทย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ พระองค์ได้ปฏิรูปการปกครองใน พ.ศ. ๒๔๓๕ เพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติไทยในขณะนั้นมีอยู่ ๒ ประการ คือ ประการที่ ๑ ปัญหาความเป็น

^๒สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, คำแถลงนโยบาย ของ คณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/72078> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๖].

^๓เทศบาลเมืองปทุมธานี, ยุทธศาสตร์การพัฒนา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_main.jsp [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

เอกภาพของชาติซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นเอกราช และความมั่นคงของชาติไทย เพราะว่าการปกครองของไทยก่อนหน้านั้นยังคงยึดแนวคิด และรูปแบบการปกครองที่เคยใช้กันมา แต่สมัยอยุธยาที่แบ่งการปกครองเป็นแบบราชธานีหัวเมืองชั้นใน และหัวเมืองชั้นนอก ซึ่งเป็นส่วนปกครองของไทยโดยแท้จริง ประการที่ ๒ ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าของการปกครองประเทศ และความเป็นอยู่ของราษฎรที่ลำบากยากแค้น ประชาชนมีวิธีการทำมาหากิน และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ล้าสมัย เพราะรัฐบาลขาดความรู้ทางด้านวิชาการสมัยใหม่ เกี่ยวกับการปกครองประเทศทำให้การบริหารราชการด้อยประสิทธิภาพ ไม่สามารถจะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหานั้น ๒ ประการข้างต้น รัชกาลที่ ๕ จึงได้จัดรูปแบบการปกครองใหม่โดยทรงแบ่งการปกครองประเทศออกเป็น ๓ ด้าน คือ การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน^๕

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบบริหารการแผ่นดิน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแบ่งการบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา^๖

เทศบาลเมืองปทุมธานีเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่เป็น การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/ ๑ บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ความมีประสิทธิภาพ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลด ภารกิจ และการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้ท้องถิ่นการกระจาย อำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน มี ผู้รับผิดชอบต่อผลของงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน”

^๕เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, การบริหารราชการไทย, หน่วยที่ ๑๑, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา- ธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๑.

^๖กิจสมพงษ์ กล้าหาญ, ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

^๖“พระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕”, ราชกิจจานุเบกษา ๑๑๙, (ตุลาคม ๒๕๔๕) : ๑.

เทศบาลเมืองปทุมธานีมีอำนาจหน้าที่ ที่สอดคล้องตามนโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่วนกลางคือ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น หน้าทีอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล ให้มีการสาธารณสุข จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น เทศพาณิชย์ และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล^๗ จากภาระงานกว่า ๒๗ อย่างส่งผลให้บุคลากรต้องเสียสละเวลาเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์แบบอย่างที่ต้องการ

การปฏิบัติงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองปทุมธานีมีความเกี่ยวเนื่องกับศักยภาพของบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรก็มีความเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจร กล่าวให้เข้าใจสั้นๆ คือ บุคลากรที่มีสุขภาพที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ตั้งใจทำงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ทำให้มีสุขภาพการสุขภาพจิตใจดี มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานอย่างเต็มที่ และการทำงานที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ก็จะทำให้งานขององค์กรบรรลุผลมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นเรื่องของคุณภาพชีวิตจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่องค์กรทุกองค์กรให้ความสำคัญ และวางแผนดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในทางกลับกันหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมเกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย โดยประเด็นปัญหาหลักๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ปัญหาเรื่องรายได้ ปัญหาเรื่องทัศนคติและความรับผิดชอบ และปัญหาการดูแล

^๗เทศบาลเมืองปทุมธานี, อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองปทุมธานี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_main.jsp [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

สุขภาพ^๔ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้ความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตที่มั่นคง และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจึง มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดี มีการศึกษาที่ดี การมีปัจจัย ๔ บริโภคอย่างเพียงพอ^๕ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีเช่น การได้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม การมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ความปรองดองในองค์กร และความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยพิจารณาเห็นว่า เทศบาลเมืองปทุมธานีได้มีแนวทางในการบริหารงานที่ดี หากมีการศึกษาในรายละเอียดการดำเนินการและการบริหารจัดการโดยบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้วคือหลักภavana ๔ จะทำให้การบริหารจัดการในเรื่องของการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะสามารถนำเอาองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และบุคลากรจะสามารถนำเอาองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับวิถีชีวิตให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ หลักภavana ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี หรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร

^๔เดชา บุญมาสุข, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^๕สาริกา หาญพานิชย์, “การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะ ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาได้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีซึ่งประกอบด้วย หลักหลักภาวะ ๔ ได้แก่ ๑) กายภาวนา (การส่งเสริมด้านกาย) ๒) ศีลภาวนา (การส่งเสริมด้านศีล) ๓) จิตตภาวนา (การส่งเสริมด้านจิตใจ) และ ๔) ปัญญาภาวนา (การส่งเสริมด้านปัญญา)^{๑๐} และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ได้แก่ ๑) การได้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ๒) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๔) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ๕) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ๖) ประชาธิปไตยในองค์กร ๗) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ๘) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม^{๑๑}

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- ๑) เพศ
- ๒) อายุ
- ๓) ระดับการศึกษา
- ๔) ตำแหน่ง

^{๑๐}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๔/๑๐๔.

^{๑๑} Walton, Richard E., “Quality of Working Life: What is it?”, Sloan Management Review, Vol. 4 No. 7 (1973): 12-16.

๕) ประสบการณ์ทำงาน

๖) รายได้

๒. หลักภาวนา ๔^{๑๒} ได้แก่

๑) กายภาวนา (การส่งเสริมด้านกาย)

๒) ศิลภาวนา (การส่งเสริมด้านศิลปะ)

๓) จิตตภาวนา (การส่งเสริมด้านจิตใจ)

๔) ปัญญาภาวนา (การส่งเสริมด้านปัญญา)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีคือ^{๑๓}ประกอบด้วย

๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต

๒) ด้านอัตตมโนทัศน์

๓) ด้านสุขภาพร่างกาย

๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ๘๒๒ คน^{๑๔}

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ และนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เทศบาลเมืองปทุมธานี

^{๑๒}อง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔.

^{๑๓}Zhan, "Quality of life: Conceptual and measurement issue". *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 17 No. 7 (1992): 795-800.

^{๑๔}เทศบาลเมืองปทุมธานีปทุมธานี, อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_unit.jsp [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ รวมระยะเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ หลักภาวะนา ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๒ หลักภาวะนา ๔ ด้านกายภาวะนา (การส่งเสริมด้านกาย) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๓ หลักภาวะนา ๔ ด้านศีลภาวะนา (การส่งเสริมด้านศีล) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๔ หลักภาวะนา ๔ ด้านจิตภาวะนา (การส่งเสริมด้านจิตใจ) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๕ หลักภาวะนา ๔ ด้านปัญญาภาวะนา (การส่งเสริมด้านปัญญา) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบูรณาการหลักพุทธธรรมหมายถึง การบูรณาการหลักภาวะนา ๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ประกอบด้วย

๑. กายภาวะนา การส่งเสริมด้านกาย หมายถึง การส่งเสริมทางกาย ให้มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ การออกกำลังกาย การใช้ร่างกายในการทำประโยชน์ให้สังคม การทำความดีโดยกาย การลงมือช่วยเหลือองค์กรและสังคม

๒. ศีลภาวะนา การส่งเสริมด้านศีล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีระเบียบวินัย เคารพกฎกติกาขององค์กรอย่างเคร่งครัด เคารวะระเบียบแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่เคยปฏิบัติกันมา และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขององค์กรอย่างเคร่งครัด

๓. จิตภาวะนา การส่งเสริมด้านจิต หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพทางจิตที่ดี ไม่บีบคั้นเวลาทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกสติและสมาธิในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีจิตใจร่าเริงทำงานอย่างมีความสุข

๔. ปัญญาภาวะนา การส่งเสริมด้านปัญญา หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้สติปัญญา

โดยการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงศักยภาพทางสติปัญญา การถ่ายทอดองค์ความรู้ การใช้ สติปัญญาแก้ไขปัญหา การใช้ปัญญาในการสร้างงาน และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

๑.๖.๒ คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่ง ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้

๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจกับการใช้ในชีวิตในการทำงาน และการใช้ชีวิตตามปกติ ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร พึงพอใจกับภาพลักษณ์ของ องค์กร และผลตอบแทนที่ได้จากองค์กร รวมทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒) ด้านอัตตมโนทัศน์ หมายถึง บุคลากรมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มององค์กร ในแง่ดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ

๓) ด้านสุขภาพร่างกาย หมายถึง บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่แข็งแรง สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมที่ดี มีเครือข่ายทาง สังคมเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเดียวกันและสังคมอื่นๆ โดยมีกิจกรรมทางสังคมที่เข้าร่วมกันอย่าง หลากหลาย และมีสภาพทางการเงินที่คล่องตัว เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีเหลือเพื่อการออก และการลงทุน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ปทุมธานี

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักภานา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๗.๓ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เทศบาลเมืองปทุมธานีและเทศบาลในภูมิภาคอื่นๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จึงได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักภavana ๔

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องทั่ววิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักภavana ๔

หลักภavana ๔ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าใช้พัฒนาและส่งเสริมสาวกให้มีคุณภาพชีวิตในการครองสมณเพศที่ดี เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านกาย ให้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ส่งเสริมเรื่องของสุขอนามัย ส่งเสริมและพัฒนาด้านศีลคือให้มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกันและรักษาศีล จนเกิดการพัฒนาจิตใจให้ผ่องใส และนำไปสู่ปัญญา ทำให้คุณภาพชีวิตของพระสาวกในสมัยพุทธกาลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีบรรลุผลในการบวชในพระพุทธศาสนา และหลักภavana ๔ นี้ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีได้ ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไปนี้

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในอนาคต ๕ ประการนี้ ยังไม่บังเกิดในปัจจุบัน แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภิกษุเหล่านั้น เธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะครั้นแล้ว พึงพยายามเพื่อละภิกษุเหล่านั้น ภิกษุในอนาคต ๕ ประการเป็นไฉน คือ^๑

^๑อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๘/๑๔๐.

“ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาจักให้อุปสมบทกุลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแม่กุลบุตรเหล่านั้นในอริศีล”

“อริจิต อริปัญญา แม่กุลบุตรเหล่านั้น ก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ก็จักให้อุปสมบทกุลบุตรเหล่านี้ จักไม่สามารถแนะนำแม่กุลบุตรเหล่านั้นในอริศีลอริจิต อริปัญญา แม่กุลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญาเพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในอนาคตข้อที่ ๑ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภิกษุข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภิกษุนี้”

ภาวนา ๔ คือการเจริญ การทำให้เป็นให้ดีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ได้แก่^๒

๑. กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สิลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในบาลีที่มา ท่านแสดงภาวนา ๔ นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ดังความว่า^๓

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลาย จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา จักให้นิสัยแก่กุลบุตรเหล่า

^๒พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๖.

^๓อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔.

อื่น จักไม่สามารถแนะนำแม้กุลบุตรเหล่านั้นในอริศีล อริจิต อธิปัญญา แม้กุลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่
 อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต
 ไม่อบรมปัญญา ก็จักให้นิสัยแก่กุลบุตรเหล่านั้น จักไม่สามารถแนะนำแม้กุลบุตรเหล่านั้นในอริศีล
 อริจิต อธิปัญญา แม้กุลบุตรเหล่านั้นก็จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา
 เพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้าง
 ล้างวินัยดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๒ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป
 ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น^๔

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่
 อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา เมื่อแสดงอิทธิกรรมกา เวทล
 ลกกา หยั่งลงสู่ธรรมที่ผิดก็จักไม่รู้สึเพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม
 การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๓ นี้ ซึ่งยังไม่
 บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายาม
 เพื่อละภัยนั้น

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่
 อบรมปัญญา เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา พระสูตรต่างๆ ที่ที่เถาคัดได้
 ภาซิดไว้ เป็นสูตรลึกซึ้ง มีอรรถลึกซึ้งเป็นโลกุตระ ประกอบด้วยสัจธรรม เมื่อพระสูตรเหล่านั้น
 อันบุคคลแสดงอยู่ก็จักไม่ฟังด้วยดี จักไม่เงี่ยโสตลงสดับ จักไม่ตั้งใจเพื่อรู้ จักไม่ใส่ใจในธรรมเหล่านั้น
 ว่าควรศึกษาเล่าเรียน แต่ว่าสูตรต่างๆ ที่นักกวีแต่งไว้ ประพันธ์เป็นบทกวี มีอักษรสละสลวย มี
 พยัญชนะสละสลวย เป็นพาหิรกถา เป็นสาวกภาซิดเมื่อพระสูตรเหล่านั้น อันบุคคลแสดงอยู่ ก็จักฟัง
 ด้วยดี จักเงี่ยโสตลงสดับจักตั้งใจเพื่อรู้ จักฝึกใส่ใจในธรรมเหล่านั้นว่าควรศึกษาเล่าเรียน เพราะเหตุ
 ดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย
 ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภัยในอนาคตข้อที่ ๔ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อัน
 เธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้ว พึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

อีกประการหนึ่ง ในอนาคต ภิกษุทั้งหลายจักไม่อบรมกาย ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา
 เมื่อไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีล ไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ภิกษุผู้เถระก็จักเป็นผู้มักมาก มีความ
 ประพัตติย่อหย่อน เป็นหัวหน้าในความล่องละเมิด ทอดธุระในความสงัด จักไม่ปรารภความเพียร เพื่อ
 ถึงธรรมที่ยังไม่ถึง เพื่อบรรลุธรรมที่ยังไม่ได้บรรลุ เพื่อทำให้แจ้งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้แจ้ง ประชุมชนรุ่น
 หลังก็จักถือเอาภิกษุเหล่านั้นเป็นตัวอย่าง แม้ประชุมชนนั้นก็จักเป็นผู้มักมากมีความประพัตติย่อ
 หย่อน เป็นหัวหน้าในความล่องละเมิด ทอดธุระในความสงัดจักไม่ปรารภความเพียร เพื่อถึงธรรมที่ยัง

^๔อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๕.

ไม่ถึง เพื่อบรรลุธรรมที่ยังไม่ได้บรรลุเพื่อให้แจ้งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้แจ้ง เพราะเหตุดังนี้แล การลบล้างวินัยย่อมมีเพราะการลบล้างธรรม การลบล้างธรรมย่อมมีเพราะการลบล้างวินัย ดุกริกขุทั้งหลาย ภัยในอนาคต ข้อที่ ๕ นี้ ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้ แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

ดุกริกขุทั้งหลาย ภัยในอนาคต ๕ ประการนี้แล ซึ่งยังไม่บังเกิดในบัดนี้แต่จักบังเกิดในกาลต่อไป ภัยเหล่านั้นอันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้วพึงพยายามเพื่อละภัยเหล่านั้น^๕

สรุปได้ว่า การนำหลักภาวนา ๔ มาใช้ในเชิงประยุกต์กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตนั้น ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กร ในการพัฒนาชีวิตและจิตใจการดำรงชีวิต โดยมีการคาดการณ์อนาคตว่าหากไม่มีเรื่องของ กาย ศิล จิต และปัญญาแล้ว จะเกิดความย่อหน้อย ทอดทิ้ง ธุระไม่เอาการเอางาน ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายงานที่วางไว้ได้ ส่งผลให้เกิดการขาดวินัยในตนเอง แต่ในทางกลับกันเมื่อบุคลากรในองค์กรมีสติ กาย ศิล จิต ปัญญาแล้ว ก็จะทำให้ มีปัญญา สามารถ แก้ไขปัญหาทางานต่างๆ ที่มีเข้ามาได้โดยง่าย เมื่อมองในมิติของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรแล้ว หากนำเอาหลักภาวนา ๔ มาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากร มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีกำลังใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และพัฒนาสติปัญญาให้เกิดความสมบูรณ์ที่สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักภาวนา ๔ นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ กายภาวนา การเจริญกาย

การเจริญการนั้นจัดอนุโลมอยู่ในการพัฒนาระดับศีลเพราะลำพังเพียงกายอย่างเดียวไม่มีศีลควบคุมแล้วพระพุทธศาสนาไม่ถือเป็นการพัฒนาทางกายแต่ตรงกันข้ามถ้าพัฒนาทางด้านเดียวแล้วอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดตัณหาความทะยานอยากเพื่อให้ได้วัตถุมาบำรุงกายให้เจริญโดยพระพุทธศาสนาไม่พิจารณาการพัฒนากายแยกต่างหากจากจริยธรรมเพราะลำพังความเจริญทางกายอย่างเดียวย่อมไม่มีความหมายเป็นสิกขาและตามปกติจะเอียงไปทางเป็นการสนับสนุนให้ค้นหาได้เครื่องมือที่จะแสวงหาหยั่งโลกามิส ซึ่งเป็นสายตรงข้ามกับการศึกษาคือไตรสิกขาเพื่อพัฒนาฝึกปรือตนเองให้เจริญยิ่งขึ้นเมื่อไม่พัฒนาเรื่องกายให้ชัดเจนหรือชำนาญแล้วก็ย่อมตกเป็นเครื่องมือของวัตถุนิยมไปโดยหลีกเลี่ยงได้ยากโดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ใช้สื่อมวลชนสาขาต่างๆเช่นสื่อทางโทรทัศน์สื่อทางหนังสือพิมพ์สื่อทางอินเทอร์เน็ตเป็นต้นมอมเมาให้ผู้ไม่ฝึกฝนพัฒนาตนเองต้องเสียคนเสียความดีของตนไปก็มากด้วยสื่อที่เข้ามาแล้วไม่พัฒนากายหรืออินทรีย์ให้รู้เท่าทันตามจึงเกิดปัญหาตามมาทางสังคมหลายประการเช่นกรณีพี่ชายข่มขืนน้องสาวของตนเองเพราะขณะนั้นพี่ชายกำลังดู

^๕อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๖.

เว็บไซต์อนาจารอยู่จึงไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมความต้องการทางเพศของตนได้จึงได้ทำผิดศีลธรรมอย่างน่าสลดใจยิ่งนัก^๖ ฉะนั้นการพัฒนากายตามหลักพระพุทธศาสนามีดังต่อไปนี้

๑. ความหมายในพัฒนาทางกายคือพัฒนาอินทรีย์ ๖ การพัฒนาทางกายในความหมายที่แท้จริงก็คือการพัฒนาอินทรีย์ได้แก่การใช้อินทรีย์ ๖ ภายในคือตาหูจมูกลิ้นกายซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สำหรับสัมผัสหรือเป็นทางเชื่อมต่อกับโลกภายนอก (คืออินทรีย์ภายนอก ๖) ได้แก่รูปเสียงกลิ่นรสสัมผัส อารมณ์ที่ใจรับรู้เปิดช่องทางที่เข้าไปสัมผัสกับสภาพแวดล้อมทางวัตถุและทางธรรมชาติทั้งหมดในการฝึกพัฒนากายหรือฝึกพัฒนาอินทรีย์นั้นการพัฒนากายจึงเป็นการการพัฒนาอินทรีย์คือฝึกให้มีอินทรีย์สังวรได้แก่ความสำรวมอินทรีย์ ๖ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีลความประพฤติเพื่อสนับสนุนจิตให้มีพลังงานที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วยในมหาอัสสุตพรพระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าเป็นกิจที่ควรทำให้ยิ่งขึ้นไปดังพระพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรสำเนียงกันอย่างนี้ว่าเราทั้งหลายจักเป็นผู้คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีย์ทั้งหลายเห็นรูปทางตาแล้วไม่รวบถือไม่แยกถือจักปฏิบัติเพื่อความสำรวมจักขุนทรีย์ซึ่งเมื่อไม่สำรวมแล้วก็จะเป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรมคือ อภิชฌาและโทมนัสครอบงำได้จักรักษาจักขุนทรีย์ถึงความสำรวมในจักขุนทรีย์...ฟังเสียงทางหู... ฯลฯ รู้ธรรมทางใจ...”^๗

๒. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา (พัฒนาอินทรีย์ ๖) มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนในด้านการใช้งานคือทำให้อินทรีย์เหล่านั้นมีความเฉียบคมมีความละเอียดมีความไวมีความคล่องมีความจัดเจน คล้ายกับการฝึกทักษะและเพื่อฝึกฝนในด้านการเลือกสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด ขณะเดียวกันก็มีวิธีหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นภัยเป็นโทษหรือสิ่งไม่ดีต่างๆ ไม่ให้ทะลักเข้ามาสู่อินทรีย์ภายในโดยมีใจเป็นตัวรับรู้ทั้งหมดจะต้องป้องกันไว้ก่อน

๓. การเตรียมความพร้อมในพัฒนาทางกาย (พัฒนาอินทรีย์ ๖) การเตรียมความพร้อมในก่อนการพัฒนากายมีความจำเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือในความพร้อมส่วนตัวซึ่งหมายถึงความดีหรือบุญเก่าเป็นทุนเดิมสถานที่หรือที่โคจรไปบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยหรือกัลยาณมิตรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาทัศนคติค่านิยมตลอดจนความไม่ประมาทในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยสติสัมปชัญญะ

๔. สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนากายหรืออินทรีย์ ๖ เมื่อบุคคลไม่สำรวมกายหรือไม่สำรวมอินทรีย์ ๖ มีตาหูเป็นต้นย่อมเสพอารมณ์ที่มากระทบด้วยต้นเหตุจึงเกิดทุกข์เพราะอาศัยอินทรีย์นั้นเองโดยต้นเหตุ^๘ เกิดได้ ๖ ทางรูป ต้นเหตุความทะยานอยากได้รูปสัพพัตถต้นเหตุความทะยานอยากได้

^๖แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด, เพื่อนทุกข์ ๒, (กรุงเทพมหานคร : แพลนพรีนติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๗๐-๗๑.

^๗ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.

^๘ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/ ๓๑๘.

เสี่ยงอันตรายความทะยานอยากได้กลิ่นรสต้นหาความทะยานอยากได้รสโงฐัพพต้นหาความทะยานอยากได้การถูกต้องด้วยกายธัมมต้นหาความทะยานอยากได้อารมณ์ของใจ^๙ โดยให้พิจารณาในสายเหตุไปหาผลจะพบว่าบุคคลผู้ไม่พัฒนากายนั้นมีปัญหาจากการไม่คบหาสัตบุรุษการไม่ฟังสัทธรรมความไม่เกิดศรัทธาการขาดหลักโยนิโสมนสิการจนกระทั่งสิ้นสุดการทำงานที่วิเศษซึ่งเป็นผล

๕. เหตุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากาย

๕.๑ การป้องกันด้วยการเห็นหมายถึงการเข้าไปหาเข้าไปพบเห็นสัตบุรุษคือคนมีความประพฤติดีสัตบุรุษหมายถึงผู้มีสัปปุริสธรรม ๗ ประการได้แก่เป็นผู้รู้เหตุรู้ผลรู้ตนรู้จักประมาณรู้จักกาลอันควรและไม่ควรรู้จักชุมชนสังคมนั้นและรู้จักบุคคลโดยความแตกต่างกันทั้งทางจริตนิสัยและคุณสมบัติที่จะฝึกฝนได้หรือไม่เพราะถ้าขาดการเห็นสัตบุรุษไม่เข้าใจหลักธรรมของท่านไม่พิจารณาถึงธรรมที่ควรมนสิการและไม่ควรมนสิการย่อมจะเกิดอาสวะ^{๑๐}

๕.๒ การป้องกันอาสวะด้วยการบริโภคปัจจัยหมายถึงการจะใช้สอยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่มอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคจะต้องพิจารณาโดยแยบคายก่อนจึงบริโภค คือ อย่าใช้สอยเพื่อสนองต่อตัณหา^{๑๑} ข้อนี้สำคัญมากต่อการเกิดค่านิยมทางวัตถุในปัจจุบันเพราะเมื่อคนเราขาดการพิจารณาโดยแยบคายแล้วอาสวะจะเจริญได้เร็วมากและยากที่จะป้องกันได้ส่วนมากจะไปที่ปลายเหตุคือเมื่อเกิดปัญหาการแย่งชิงทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่ดีและดีกว่ามาสนองตอบตัณหาของตนเข้าทำนองว่า “แย่งถิ่นกันอยู่แย่งคู่กันพิศواسแย่งอำนาจกันเป็นใหญ่” เนื่องจากว่าปัจจุบันวัฒนธรรมในการบริโภควัตถุนิยมจนทำให้เสียความเป็นไทยลงไปทุกทีในด้านนี้เพราะต้องขึ้นอยู่กับสินค้าชีวิตแอบอิงอาศัยกับวัตถุจนมีวัตถุเป็นสรณะลืมนิสระภายในคือความตั้งงามความเจริญองงามด้านจิตใจ ปัญญาเพื่อมีค่านิยมที่บริโภควัตถุจนเป็นทาสวัตถุแล้วย่อมเกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกเช่นปัญหาสังคม เศรษฐกิจอาชญากรรมเพราะจะต้องแย่งชิงสิ่งของกันในขณะที่อยากได้มากๆ มาบำเรอตนหรือแม้กระทั่งเด็กอนุบาลก็ใช้มือถือกันแล้ว^{๑๒} เป็นเรื่องของพ่อแม่เร่งเกลือกคือไม่สอนให้เด็กเจริญด้วยปัญญาแต่สอนให้เขาเจริญด้วยวัตถุเมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะต้องทำความเข้าใจกับแกผู้ปกครองซึ่งปัญหาทางวัฒนธรรมนี้มีมูลเหตุจากการไม่พิจารณาก่อนการบริโภคใช้สอยปัจจัย ๔ หรือขาดความสำรวมอินทรีย์ที่ดีไม่ควบคุมไม่รู้จักคิดโดยหลักโยนิโสมนสิการ เป็นต้น

๕.๓ การป้องกันอาสวะด้วยการบรรเทาหมายถึงให้พิจารณาโดยแยบคายภายในใจโดยไม่ยอมรับอกุศลวิถกมาสู่ใจของตนได้แก่ไม่รับกามวิตกคือความคิดในเรื่องกามคุณ๕ที่น่ารักน่าพอใจไม่

^๙อง.ทสก. (ไทย)๒๔/๖๒/๑๓๗ - ๑๓๘.

^{๑๐}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๗-๒๑/๑๘-๒๑.

^{๑๑}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓.

^{๑๒}ณัฐกานต์ ลิ้มสถาพร, “วัฒนธรรมโลกาภิวัตน์”, สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๔๑, (๗ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๖): ๕๕.

รับพยาบาลวิตกได้แก่ความคิดในเรื่องแผนการทำร้ายคนอื่นและไม่รับวิหิงสาวิตกได้แก่ความคิดชนิดเบียดเบียนคนอื่นด้วยวิธีการต่างๆ ให้พินาศไปและละบาปอกุศลทั้งปวงที่เกิดขึ้นแก่ตนแต่พยายามละอีกต่อไปถ้ายังไม่หมด

๕.๔ การป้องกันอาสวะด้วยการเจริญหมายถึงเมื่อพิจารณาโดยแยบคายแล้วพึงเจริญโพชฌงค์คือฝึกให้เป็นคนมีสติรู้จักเลือกเฟ้นธรรมะมีความเพียรแล้วได้ปฐิมีความสงบทางกาย (กายปัสนาสัทธิ) มีความสงบทางใจ (จิตปัสนาสัทธิ) หรือมีสมาธินั่นเองแล้วข้อสุดท้ายคือให้มีอุเบกขาความวางเฉยต่ออารมณ์โดยอาศัยความวิเวกวราคะนิโรธให้น้อมไปเพื่อความสละทิ้งจนกว่าจะหายความร่ำร้อนความคับแค้นใจ^{๑๓}

สามารถสรุปได้ว่า กายภาวนา การเจริญกาย เป็นการส่งเสริมพัฒนากาย ให้มีร่างกายที่แข็งแรง พร้อมทั้งจะประกอบกิจ ใช้ร่างกายในทางที่ถูกต้อง ไม่ละเมิดกฎระเบียบ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัย ในแง่ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยการพัฒนา ร่างกายให้แข็งแรง มีความประพฤติดีงาม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบพท. โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรศึกษาเพื่อหาคำตอบทางการวิจัยต่อไป

ตารางที่ ๒.๑ กายภาวนา การเจริญกาย

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	ภาวนา ๔ คือ ๑. กายภาวนา การเจริญกาย ๒. สีสภาวนา การเจริญศีล ๓. จิตภาวนา การเจริญจิต ๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา
อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔.	ภาวนิตกาย ภาวนิตศีล ภาวนิตจิต ภาวนิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว
อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๕.	ภิกษุทั้งหลาย จักไม่อบรมกาย ไม่อบรมศีลไม่อบรมจิต ไม่อบรมปัญญา ภัยข้อนี้อันเธอทั้งหลายพึงรู้ไว้เฉพาะ ครั้นแล้ว พึงพยายามเพื่อละภัยนั้น

^{๑๓}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๗/๒๕-๒๖.

ตารางที่ ๒.๑ ภายภาวนา การเจริญกาย (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต	พัฒนากายด้านเดียวแล้วอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิด ต้นหาความทะยานอยากเพื่อให้ได้วัตถุม่าร่างกายให้เจริญ โดยพระพุทธรศาสนาไม่พิจารณาการพัฒนาการแยกต่างหาก จากจริยธรรม
ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.	เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่าเราทั้งหลายจักเป็นผู้ คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีย์ทั้งหลายเห็นรูปทางตาแล้วไม่รวบ ถือไม่แยกถือจักปฏิบัติเพื่อความร่วมมือจักขุนทรีย์ซึ่งเมื่อไม่ สำรวมแล้วก็จะเป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรมคืออภิชฌาและ โทมนัสครอบงำได้จักรักษาจักขุนทรีย์ถึงความสำรวมใน จักขุ นทรีย์...ฟังเสียงทางหู... ฯลฯ รู้ธรรมทางใจ
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/ ๓๑๘.	เมื่อบุคคลไม่สำรวมกายหรือไม่สำรวมอินทรีย์ ๖ มีตาหู เป็นต้นย่อมเสพอารมณ์ที่มากกระทบด้วยต้นหาจึงเกิดทุกข์ เพราะอาศัยอินทรีย์นั่นเองโดยต้นหา
อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๖๒/๑๓๗ - ๑๓๘.	ต้นหาความทะยานอยากได้รูปสัทต้นหาความทะยาน อยากได้เสียงคันธต้นหาความทะยานอยากได้กลิ่นรสต้นหา ความทะยานอยากได้รสโผฏฐัพพต้นหาความทะยานอยากได้ การถูกต้องด้วยกายฉัมต้นหาความทะยานอยากได้อารมณ์ ของใจ
ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๗-๒๑/๑๘-๒๑.	สัปปริสธรรม ๗ ประการได้แก่เป็นผู้รู้เหตุรู้ผลรู้ตนรู้จัก ประมาณรู้จักกาลอันควรและไม่ควรรู้จักชุมชนสังคมนั้นและ รู้จักบุคคลโดยความแตกต่างกันทั้งทางจริตนิสัยและคุณสมบัติ ที่จะฝึกฝนได้
ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓.	ปัจจัยหมายถึงการจะใช้สอยปัจจัย ๔ คือเครื่องนุ่มห่ม อาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคจะต้องพิจารณาโดยแยบคาย ก่อนจึงบริโภคคืออย่าใช้สอยเพื่อสนองต่อต้นหา

๒.๑.๒ ศิลภาวนา การเจริญศีล

ศิลปภาวนา หรือการเจริญศีลนั้นโดยเนื้อหาสาระสำคัญก็เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงตนให้อยู่ร่วมกับสังคมหรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างปกติสุขทั้งศีลที่เป็นสิกขาบททั่วไปและศีลที่เป็นองค์มรรคคืออริยศีลสิกขาตังจะได้กล่าวถึงคำแปลความหมายและประเภทของศีลไปตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. คำแปลของศีล มีคำแปลหลายอย่าง ได้แก่ แปลว่าเสียด หมายถึงความว่า ศีระะถ้าคนมีศีระะขาดก็ตาย ถ้าศีระะขาดเจ็บก็ไม่สบายฉันใดถ้าคนศีลขาดก็ตายจากความดีต่างๆ ศีลแปลว่าปกติ หมายความว่า รักษากายวาจาให้เรียบร้อยดีเป็นปกติศีลแปลว่าเย็นหมายความว่าเย็นกายเย็นใจไม่มีภัยไม่มีเวรไม่มี ศัตรูไม่มีความเดือดร้อนมีแต่ความสุขศีลแปลว่าเกษมหมายความว่าปลอดภัยไม่มีอันตรายมีแต่ ความสุขกายสบายใจอยู่เสมอศีลแปลว่าตั้งกายกรรมวจีกรรมไว้ด้วยดีหมายความว่า รักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจริต ๔ ไว้เป็นปกติศีลแปลว่าเข้าไปรับรอง กุศลกรรมไว้หมายความว่า เมื่อบุคคลมีศีลดีแล้วคุณธรรมอื่นๆ ที่ดีงามเช่นขันติเมตตาจะสั่งโดยวิธีะปัญญาเป็นต้นก็เกิดขึ้นมาตามลำดับ^{๑๔}

๒. ลักษณะหน้าที่ผลปรากฏเหตุเกิดของศีล มีอธิบายว่าลักษณะของศีลคือมีการรักษา กายวาจาให้เรียบร้อยดีงาม หน้าที่ของศีลคือมีการกำจัดความทุกข์ผลปรากฏของศีลคือมีความสะอาด กายวาจาใจ (กายโสเจยย วจีโสเจยย มโนโสเจยย) ส่วนเหตุเกิดของศีลคือhiri (ละอายชั่ว) และโอตตปปะ (กลัวบาป)^{๑๕}

๓. ความหมายของศีลในแง่ของการฝึกฝนตนคือการฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่าอริยศีล หรือข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง หรือการฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกายวาจาคือระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยดีให้เกื้อกูลไม่เบียดเบียนไม่ทำลายเป็นพื้นฐานแห่งการฝึกอบรมจิตใจในอริยจิตตะสิกขาเรียกสั้นๆ ว่าศีล^{๑๖} และศีลยังหมายถึงระเบียบความประพฤติ หรือระเบียบความเป็นอยู่ทั้งส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายวาจาตลอดถึงท่ามาหาเลี้ยงชีพ ซึ่งได้กำหนดวางไว้เพื่อทำให้ความเป็นอยู่นั้นกลายเป็นสภาพอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆ ประจักษ์ โดยเป็นไปเพื่อความหมายอันดีงามนั้นคือการทำให้คนในสังคมหรือชุมชนมีระเบียบวินัยขณะเดียวกันศีลก็เป็นเครื่องป้องกันความชั่วไปในตัวอีกโสดหนึ่งด้วย แล้วศีลยังช่วยส่งเสริมโอกาสสำหรับทำความดีโดยฝึกคนให้รู้จักสร้างความสัมพันธ์ด้วยกายวาจาที่ดีงามกับสภาพแวดล้อมในทางอุดมคติ แล้วศีลนั้นต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

^{๑๔}พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ), วิปัสสนาญาณโสภณ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๑๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕-๗๖.

^{๑๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๓.

ปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกันและช่วยเหลือกันตามฐานะทางสังคมจะอำนวยให้อีกด้วย^{๑๗}

นอกจากนั้นศีลครอบคลุมไปถึงการไม่ละเมิดระเบียบวินัยหรือการไม่เจตนาล่วงเกินเบียดเบียนผู้อื่น ถ้ามองในด้านการกระทำศีลจึงหมายถึงความไม่ละเมิดและการไม่เบียดเบียนสาระของศีลอยู่ที่ความสำรวมหมายถึงการสำรวมระวังคอยปิดกั้นหลักเว้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นนั่นเอง เป็นศีลและสภาพจิตของผู้ไม่คิดจะละเมิดไม่คิดเบียดเบียนใครนั้นแหละเป็นตัวศีล^{๑๘}

๔. ความหมายของศีลที่เป็นระเบียบทางสังคมหมายถึงศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หรือระบบการนั้นๆ ศีลจึงมีความเข้มงวดกวดขันเคร่งครัดหยาบประณีตและรายละเอียดต่างๆ กันดังมีศีล ๕ ศีล ๘ ศีลของคฤหัสถ์ศีล ๑๐ สำหรับสามเณรศีล ๒๒๗ สำหรับพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น

๕. ศีลเป็นเหตุให้พัฒนาดนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้นหมายถึงศีลที่ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกี่ยวข้องแก่การปฏิบัติกิจต่างๆ เพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยลำดับไปจนถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิต ในกัมมัตถยสูตรกล่าวถึงสาระสำคัญของกุศลศีลว่าสามารถเป็นเหตุให้ดับทุกข์ได้ โดยพระอานนที่ได้อุทลถามพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับผลแห่งศีลที่เป็นกุศลและพระองค์ได้ตรัสตอบว่า ศีลที่เป็นกุศลทำให้สามารถดับทุกข์ได้มีลำดับการพัฒนาได้แก่ศีลที่เป็นกุศลเป็นเหตุให้เกิดอวิปปฏิสาร (ความไม่เดือดร้อนใจ) อวิปปฏิสารเป็นเหตุให้เกิดปราโมทย์ ปราโมทย์เป็นเหตุให้เกิดปีติปีติเป็นเหตุให้เกิดปัสสัทธิ ปัสสัทธิเป็นเหตุให้เกิดสุขสุขเป็นเหตุให้เกิดสมาธิ สมาธิเป็นเหตุให้เกิดญาณญาณทัสสนะ ยถาญาณทัสสนะเป็นเหตุให้เกิดนิพพิทา และวิราคะนิพพิทาและวิราคะเป็นเหตุให้เกิดวิมุตติญาณทัสสนะ วิมุตติญาณทัสสนะเป็นธรรมสูงสุด^{๑๙}

๖. ศีลทำให้สมาชิกของสังคมหรือชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันด้วยดีหมายถึงศีลทำให้สังคมสงบเรียบร้อยสมาชิกต่างดำรงอยู่ด้วยดีและมุ่งหน้าปฏิบัติกิจของตนโดยสะดวก

๗. ศีลจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาดนเองทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลงด้วยการควบคุมยับยั้งสังวรปรับการแสดงออกทางกายวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่และการอยู่ด้วยกันด้วยดี ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่รองรับกุศลธรรมทั้งหลายเฉพาะอย่างยิ่งคือเป็นพื้นฐานของสมาธิ หรือการฝึกปรือคุณธรรมทางจิตใจที่สูงขึ้นไป^{๒๐}

๘. ประเภทของศีลเพื่อนำมาพัฒนาดนเองและสังคมศีลเพื่อพัฒนาความดีงามของชีวิตและสังคมคือหลักคำสอนในสังคาลสูตรทั้งหมด เรียกคิหิวินัยหมายถึงวินัยของคฤหัสถ์เป็นศีลสำหรับ

^{๑๗}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิบรรจงสนธิ และสำนักสหปฏิบัติ พร้อมทั้งคณะผู้ศรัทธา, ๒๕๕๓, หน้า ๔๑๙.

^{๑๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑๙.

^{๑๙}อง.เอกาทสก. (ไทย) ๒๔/๑/๑-๓.

^{๒๐}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

ประชาชนมี ๒ ระดับมีดังนี้

๘.๑ ธรรมชั้นศีลคือศีลในแง่ธรรมหมายถึงหลักความประพฤติระดับกายวาจาและอาชีวะที่นำมาแนะนำสั่งสอนโดยเน้นที่ปัจเจกชนเป็นสำคัญ ในขั้นนี้มีความหมายไปถึงอริสติกสิกขาซึ่งหมายถึงการฝึกความประพฤติสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะ ได้แก่รวมเอาองค์มรรคสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะเข้ามา ว่าโดยสาระก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคมรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงามเกื้อกูล ประโยชน์ ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในทางสังคมให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่ การที่ทุกๆ คนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ด้วยดี กล่าวโดยย่ออริสติกสิกขาคือความประพฤติด้านศีลตัวอย่างพุทธพจน์ที่แสดงเรื่องศีลในแง่ธรรมสำหรับคฤหัสถ์ผู้ครองเรือน ที่แสดงถึงบทบาทของศีลและปัญญาของบุตรธิดาต่อบิดามารดาตั้งที่ว่า “บุตรธิดาที่สามารถยังมารดาบิดาผู้ศีลผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นในศรัทธาศีลจาคะและปัญญาได้การกระทำอย่างนั้น ชื่อว่าบุตรได้ตอบแทนแก่มารดาบิดา”^{๒๑}

๘.๒ วินัยที่เป็นศีลคือศีลในแง่ที่เป็นวินัยหมายถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดวางกันขึ้นเป็นบัญญัติทางสังคมเพื่อกำกับความประพฤติของบุคคลตามความมุ่งหมายเฉพาะของหมู่ชน หรือชุมชนนั้นโดยมากมุ่งเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามธรรมให้แนบแน่นยิ่งขึ้น และผู้ฝ่าฝืนต้องได้รับโทษตามความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคมนั้นอีกชั้นหนึ่ง ต่างจากผลทางจิตใจตามกฎธรรมชาตินั้นคือวิธีฝึกคนให้มีศีลซึ่งเป้าหมายของวินัยที่เป็นศีล ๒๒ ได้แก่ศีลระดับสังคมสงฆ์มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ ๑๐ ประการคือเพื่อความดีงามที่เป็นไปโดยความเห็นชอบร่วมกันของสงฆ์ความผาสุกแห่งสงฆ์ การปราบคนหน้าด้านไม่รู้จักกายความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลดีงาม ปิดกั้นความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในปัจจุบัน บำบัดความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในภายหลัง ความเสื่อมเสียยิ่งขึ้นไปของคนที่ยังไม่เสื่อมใสความเสื่อมใสยิ่งขึ้นไป ของคนผู้เสื่อมใสแล้วความดำรงมั่นแห่งสัทธรรม และส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยสนับสนุนวินัยให้หนักแน่น ส่วนในอังคุตตรนิกายได้เพิ่มเข้ามาอีก ๒ ข้อคือเพื่อเอื้ออนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ทั้งหลายและเพื่อตัดรอนฝักฝ่ายของภิกษุผู้มีความปรารถนาชั่วร้าย^{๒๒}

๙. การพัฒนาตนด้วยศีลที่เป็นองค์มรรคหมายถึงการฝึกฝนอบรมในด้านความประพฤติระเบียบวินัยความสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะในระดับการพัฒนาศีลท่าน เรียกว่าอริสติกสิกขาเรียก

^{๒๑}อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๓๔/๗๘.

^{๒๒}อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๒๓.

กันสั้นๆ ว่าศิลปะวิธีแก้ปัญหาโดยวิธีนี้เป็นวิธีของอารยชนระดับพื้นฐานเรียกตามบาลีว่าหลักของอริยมรรค แปลว่าทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชนหรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐอริยมรรคนี้แบ่งระดับการพัฒนาจิตใจที่เป็นองค์มรรคเป็น ๓ อย่าง คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และ สัมมาอาชีวะ^{๒๓}

สรุปได้ว่า ศิลภาวนา คือ การเจริญสติ หรือพัฒนาเรื่องศีลระเบียบวินัย ข้อบังคับๆ โดยที่ศีลจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมที่ดีของบุคคล หากใช้หลักศีลภาวนามาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาความประพฤติของบุคลากรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ดำรงอยู่ในศีลแล้ว ก็จะสามารถควบคุมได้โดยง่าย เมื่อทุกคนมีศีล ทำงานด้วยความถูกต้องเคารพกฎระเบียบปัญหาที่เกิดขึ้นน้อย ส่งผลให้งานบรรลุผล ทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และในอีกแง่หนึ่งศีลจะส่งผลต่อความสุขของบุคลากร จะเกิดปิติยินดีมีใจฝึกฝนในธรรมะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีความสุขอย่างยั่งยืนได้

ตารางที่ ๒.๒ ศิลภาวนา การเจริญสติ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐกานต์ ลิ้มสถาพร ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๗/๒๕-๒๖. พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชคก ญาณสิทธิ)	ปัจจุบันวัฒนธรรมในการบริโภควัตถุนิยมจนทำให้เสียความเป็นไทยลงไปทุกทีในด้านนี้เพราะต้องขึ้นอยู่กับการซื้อของชีวิตแบบอิงอาศัยกับวัตถุนิยมวัตถุนิยมเป็นสรณะลืมนิยามภายในคือความดีงามความเจริญของงานด้านจิตใจ ความสงบทางกาย (กายปัสสัทธิ) มีความสงบทางใจ (จิตปัสสัทธิ) ศีลแปลว่าเกษมหมายถึงความปลอดภัยไม่มีอันตรายมีแต่ ความสุขกายสบายใจอยู่เสมอศีลแปลว่าตั้งกายกรรมวจีกรรมไว้ด้วยดีหมายความว่ารักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจริต ๔ ไว้เป็นปกติ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)	ความหมายของศีลในแง่ของการฝึกฝนตนคือการฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่าอริยศีลหรือข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูงหรือการฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกายวาจาที่เรียบร้อย

^{๒๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สยาม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒-๑๓.

ตารางที่ ๒.๒ ศิลภาวนา การเจริญศิลป์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ในทางอุดมคติแล้วศิลปินต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกันและช่วยเหลือกัน
อ.เอกาทศก. (ไทย) ๒๔/๑/๑-๓.	ศิลปะเป็นเหตุให้พัฒนาตนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้น หมายถึงศิลปะที่ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจต่างๆ เพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ตั้งมาโดยลำดับ
ที.ปว. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.	ศิลปะจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาตนเองทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลงด้วยการควบคุมยับยั้งสังวรปรับการแสดงออกทางกายวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่
อ.ทก. (ไทย) ๒๐/๓๔/๗๘.	บุตริตาที่สามารถยังมารดาบิดาผู้ทุศีลผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นในศรัทธาศีลจาคะและปัญญาได้การกระทำอย่างนั้นชื่อว่าบุตรได้ตอบแทนแก่มารดาบิดา
อ.ทก. (ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๒๓.	ในอังคุตตรนิกายได้เพิ่มศิลปะเข้ามาอีก ๒ ข้อคือเพื่อเอื้ออนุเคราะห์แก่ภักดีทั้งหลายและเพื่อตัดรอนฝักฝ่ายของภิกษุผู้มีความปรารถนาชั่วร้าย
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การพัฒนาศิลปะที่เป็นองค์มรรคเป็น ๓ อย่าง คือ สัมมาวาจา สัมมาภิมันตะ และสัมมาอาชีวะ

๒.๑.๓ จิตตภาวนา การเจริญจิต

จิตตภาวนา การเจริญจิต หมายถึง อธิจิตตะสิกขาในไตรสิกขานั้นเอง ซึ่งหมายถึงการฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิตได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวาทยามะสัมมาสติ และสัมมาสมาธิเข้ามาว่าโดยสาระก็คือการฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ควบคุมตนได้ดีมีสมาธิ มีกำลังใจสูงให้เป็นจิตที่สงบผ่องใสเป็นสุขบริสุทธิ์ปราศจากสิ่งรบกวน หรือทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุดโดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้ง และตรงตามความเป็นจริง กล่าวโดยย่ออธิจิตตะสิกขาก็คือ หลักสมาธิความแน่วแน่แห่งจิตใจโดยใช้หลักสมถะ และวิปัสสนาเป็นสำคัญในการพัฒนาจิต เพื่อให้มีคุณภาพที่ดีจนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า

“สมณะที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้วย่อมละราคะได้วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้ปัญญาเจริญปัญญาที่เจริญแล้วย่อมละอวิชชาได้”^{๒๔}

การจะพัฒนาจิตใจให้เกิดความสำเร็จในด้านต่างๆเช่นให้มีกำลังที่เข้มแข็งมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นต้นควรทราบถึงคุณสมบัติของจิตโดยสังเขปจากนั้นพึงทราบเป้าหมายในการพัฒนาจิตดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของจิตเมื่อก้าวถึงคุณสมบัติของจิตย่อมมีลักษณะที่พิเศษหลายประการ ได้แก่ ดัชนีรณกวดแกว่งรักษายากห้ามยากดิ้นรนไปมาเห็นได้ยากละเอียดยิ่งนักเที่ยวไปไกลเที่ยวไปดวงเดียวไม่มีรูปร่างอาศัยอยู่ในถ้า^{๒๕}

๒. เป้าหมายในการพัฒนาจิตคือทำให้บุคคลที่ฝึกฝนพัฒนาจิตดีแล้ว ย่อมได้ถึงเป้าหมายได้ใน ๓ ลักษณะดังนี้

๒.๑ ด้านคุณภาพของจิตคือให้มีคุณธรรมต่างที่พัฒนาจิตใจให้ตั้งงามเป็นจิตใจที่สูง ประณีตเช่นมีเมตตา มีความรักความเป็นมิตรมีกรุณาอยากช่วยเหลือปลดปล่อยทุกข์ของผู้อื่นมีจาคะคือมีน้ำใจเพื่อแผ้วถาวรระมีความกตัญญู เป็นต้น

๒.๒ ด้านสมรรถภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีความสามารถ เช่น มีสติดีมีวิริยะคือความเพียรมีขันติคืออดทนมีสมาธิคือจิตตั้งมั่นแน่วแน่ มีสังขะคือจริงจังมีอธิษฐานคือเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ ต่อจุดหมายที่ทำเป็นจิตใจที่พร้อมและเหมาะที่จะใช้งานโดยเฉพาะงานทางปัญญา คือการคิดพิจารณา ให้เห็นความจริงชัดเจนถูกต้อง

๒.๓ ด้านสุขภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดี มีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบานปลอดโปร่งสงบผ่องใสพร้อมที่จะยิ้มแย้มได้ มีปิติปราโมทย์ไม่เครียดไม่กระวนกระวายไม่คับข้องใจไม่ขุ่นมัวเศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้า เป็นต้น^{๒๖}

๓. การพัฒนาจิตในทัศนะของผู้รู้ทางพระพุทธศาสนา

๓.๑ จิตหรือสมาธิเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับชีวิตถ้าได้ฝึกฝนจิตใจของตนก็เป็นบุญไปแต่ถ้าไม่ได้ฝึกฝนจิตพ่อแม่ก็จะลำบากไปด้วย ที่นี้พอถึงเด็กวัยรุ่นมันกำลังจะบ้าแล้ววัยรุ่นพวกเด็กวัยรุ่นนี้กำลังจะบ้าจับตัวมาฝึกระบบอานาปานสติให้รู้จักบังคับความรู้สึกขบไล่ความรู้สึกที่ไม่พึงปรารถนาออกไปสร้างสรรค์ความรู้สึกที่ควรจะมีถ้าเด็กวัยรุ่นทำได้อย่างนี้มันไม่ต้องไปดิสโก้ให้พ่อแม่ต้องน้ำตาไหลเหมือนที่เป็นๆ อยู่มันจะไม่ทำอะไรให้พ่อแม่ น้ำตาตกเหมือนเด็กชนิดที่มันไม่รู้จักรับบังคับจิต^{๒๗} นอกจากนั้นท่านยังได้กล่าวไว้

^{๒๔}อง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๓๒/๗๖.

^{๒๕}ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗.

^{๒๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๘๐-๘๑.

^{๒๗}พุทธศาสนิก, วิปัสสนาในอิริยาบถนั่ง, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗๕-๑๗๖.

อีกหลายแห่งว่าสมาธิทำให้จิตใจเราได้พักผ่อน คือได้ผ่อนคลายความกังวลในเรื่องต่างๆ สมาธิทำให้เกิดความสุขเฉพาะตนสมาธิทำให้ความรู้สึกร้ายๆหายไปสมาธิรักษาโรคภัยไข้เจ็บบางชนิดได้ดีกว่ายาเสียอีก^{๒๘} การรู้เรื่องจิตจนสามารถควบคุมจิตได้นั้นแหละเป็นสิ่งสำคัญที่สุดกว่าสิ่งใดหมดสำหรับพุทธศาสนาเราก็มีวิชานี้เป็นหัวใจเป็นคุณค่าที่สูงที่สุด คือวิชาที่บังคับจิตใจให้ได้ไม่ให้จิตทำความทุกข์ให้เกิดขึ้นอีกต่อไป^{๒๙}

๓.๒ สมาธิเป็นเรื่องของจิตดังที่ พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ทัศนะจิตที่เป็นสมาธิไว้ความตอนหนึ่งว่า “ถ้าจะพิจารณาคิดเรื่องอะไรก็อยู่กับสิ่งนั้นสิ่งเดียวสิ่งอื่นเข้ามาแทรกมา กวนไม่ได้แบบนี้เรียกว่า สมาธิ สมาธิเป็นเรื่องของจิตคือทำจิตให้สงบแต่พอสงบแล้วจิตก็ใสก็เลยใช้ปัญญาได้มองเห็นอะไรได้ชัดเจน”^{๓๐}

๔. ประโยชน์ของสมาธิคือผลอันเกิดจากการพัฒนาจิตไปตามลำดับเมื่อจิตมีสมาธิแน่นแล้วสามารถจะมีพลังมหาศาลมีกำลังมากพอที่จะเอาชนะกิเลสฝ่ายต่ำได้ ซึ่งเรียกว่าบรรลุเจโตวิมุตติ คือหลุดพ้นด้วยใจและพิจารณาด้วยปัญญาที่สมบูรณ์แล้วย่อมบรรลุปัญญาวิมุตติ คือหลุดพ้นด้วยปัญญาอันชอบ (สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) กล่าวโดยสรุปสมาธิให้ประโยชน์ ๔ ประการดังนี้

๔.๑ ประโยชน์ที่เป็นจุดหมายหมายถึงประโยชน์ที่เป็นความมุ่งหมายแท้จริงของสมาธิตามหลักพระพุทธศาสนา คือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดได้แก่ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวง เป็นบาทแห่งวิปัสสนาเพื่อทำให้เกิดญาณตญาณที่ชนะอันจะนำไปสู่วิชาและวิมุตติในเบื้องปลาย และทำจิตให้เกิดเจโตวิมุตติวิมุตติวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยการข่มกิเลสไว้ด้วยอำนาจของปฐมฌานข่มนิวรณ์ไว้ได้ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในฌานนั้น^{๓๑}

๔.๒ ประโยชน์ของสมาธิในด้านความสามารถพิเศษเหนือสามัญวิสัยของมนุษย์ธรรมดาที่เป็นผลสำเร็จอย่างสูง ในทางจิตเรียกว่าประโยชน์ด้านอภิญาได้แก่การใช้สมาธิในระดับฌานสมาบัติเป็นฐาน ทำให้เกิดฤทธิ์และอภิญาในชั้นโลกียอย่างอื่นๆ เช่นหุทิพย์ตาทิพย์ทายใจคนอื่นได้ระลึกชาติได้^{๓๒}

๔.๓ ประโยชน์ของสมาธิในด้านสุขภาพจิตและการพัฒนาบุคลิกภาพเช่นทำให้เป็นคนร่าเริงแจ่มใส มีใจคอหนักแน่นเข้มแข็งสงบใจเย็นสดชื่นเป็นต้นเรียกอย่างในปัจจุบันว่ามีความมั่นคงทางอารมณ์และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิต

^{๒๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๕-๑๘๓.

^{๒๙}อ้างแล้ว, หน้า ๗๖.

^{๓๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๓๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๓๒}อง.ฉก. (ไทย) ๒๒/๔/๔๑๒-๔๑๔.

๔.๔ ประโยชน์ของสมาธิในชีวิตประจำวันมี ๓ อย่างคือ ๑) ทำให้เกิดการผ่อนคลายทางจิตสำหรับปุถุชนและสำหรับพระพุทเจ้าและพระอรหันต์สมาธิแบบนี้ถือว่าเจริญเพื่อเป็นการพักผ่อน ในขณะที่ว่างจากการบำเพ็ญกิจเรียกว่ามีทวิภูตรธรรมสุขวิหาร ๒) ทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ ประจำวันสามารถดำเนินไปได้อย่างน่าอัศจรรย์และมีความแน่วแน่ในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยมเพราะถ้าขาดสติแล้วก็ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ยากขึ้น ๓) และมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพและรักษาโรคบางชนิดได้ เพราะร่างกายกับจิตใจสัมพันธ์กันทำงานร่วมกันเป็นสิ่งต่อเนื่องกัน ดังนั้น เมื่อจิตใจดีมีสมาธิย่อมระงับเวทนาบางอย่างได้ดี เช่น คนธรรมดาที่มีเรื่องดีใจปลาทปล้มอึ้งใจไม่หิวข้าวหรือพระที่บรรลุนิพพานแล้วมีปิติเป็นภักษาค้นอาหารวันละมือเดียวก็อยู่ได้ไม่ลำบากเรื่องสุขภาพทางกาย^{๓๓}

สรุปได้ว่า จิตตภาวนา การเจริญจิต หรือพัฒนาจิต เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางจิต เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพจิตใจเจตคติคุณวิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ชีวิตมีความสุข การใช้หลักจิตภาวนาสำหรับส่งเสริมคุณภาพชีวิตของของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากบุคคลเมื่อมีจิตใจ ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะอยู่เป็นสุข ทำงานเป็นสุข ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้นตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๓ จิตตภาวนา การเจริญจิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.ทก. (ไทย) ๒๐/๓๒/๗๖.	สมณะที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้วย่อมมละราคะได้วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้ปัญญาเจริญ
ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗.	จิตย่อมมีลักษณะที่พิเศษหลายประการได้แก่ดินรนกวัดแกว่งรักษายากห้ามยากดินรนไปมาเห็นได้ยากละเอียด
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)	สุขภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดีมีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบานปลอดโปร่งสงบผ่องใสพร้อมที่จะยิ้มแย้มได้ไม่เครียดไม่กระวนกระวายไม่คับข้องใจไม่ขุ่นมัวเศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้า
พุทธทาสภิกขุ	จิตหรือสมาธิเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตอยากรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ฝึกฝนจิตใจของตนเองเป็นบุญไป
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)	สมาธิเป็นเรื่องของจิตคือทำจิตให้สงบแต่พอสงบแล้วจิตก็ใสใช้ปัญญาได้มองเห็นอะไรได้ชัดเจน

^{๓๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๓๓-๘๔๔.

ตารางที่ ๒.๓ จิตตภาวนา การเจริญจิต (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	สมาธิตามหลักพระพุทธศาสนาถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดได้แก่ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์
อง.ฉก. (ไทย) ๒๒/๔/๔๑๒-๔๑๔.	ประโยชน์ด้านอภิญญาได้แก่การใช้สมาธิในระดับฌานสมาบัติเป็นฐานทำให้เกิดฤทธิ์และอภิญญาในชั้นโลกียะอย่างอื่นๆ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ประโยชน์ของสมาธิในชีวิตประจำวันมี ๓ อย่างคือ ๑) ทำให้เกิดการผ่อนคลายทางจิต ๒) ทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ ประจำวันสามารถดำเนินไปได้อย่างน่าอัศจรรย์ ๓) และมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพและรักษาโรคบางชนิดได้

๒.๑.๔ ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา

ปัญญาภาวนา หรือการเจริญปัญญา หมายถึงความรู้ทั่วปรีชาหยั่งรู้เหตุผลความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผลที่ชั่วคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจงจัดสรรจัดการความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง”^{๓๔} ปัญญานั้นเป็นเครื่องวินิจฉัยสุตะคือความรู้ที่เข้านั้นเป็นข้อมูลดิบ เป็นของดิบยังไม่รู้ว่าเป็นอย่างไรมีคุณค่าอย่างไร จะเอาไปใช้อย่างไร ถ้าคนไม่มีปัญญาความรู้นั้นก็เอามากองไว้เฉยๆ ไม่รู้ว่าจะเอาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรแต่คนที่มปัญญาจะสามารถวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นได้ว่า ถ้าเราจะทำอะไรให้สำเร็จสักอย่างหนึ่งจะต้องเอาความรู้นี้ไปใช้ไปทำอะไร ไปตัดแปลงอย่างไรเอาความรู้นั้นไปยกเอื้อใช้งานทำการแก้ไขปัญหাজัดทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จผลตามต้องการได้ความรู้ที่เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงความรู้ที่สามารถสืบสาวเหตุปัจจัยของสิ่งต่างๆ ความรู้ที่สามารถคิดพิจารณาวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นกลั่นกรองได้เชื่อมโยงประสานได้ทำให้เอาสุตะ หรือข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆ ไปใช้งานสามารถจัดสรรจัดการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ความรู้แบบนี้เรียกว่าปัญญา^{๓๕} การมีปัญญาที่พัฒนาแล้วได้แก่การได้ฝึกฝนอบรม

^{๓๔}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๔๓๑/๓๐๗.

^{๓๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ความสุขที่แท้จริง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา , ๒๕๕๓), หน้า ๑๘.

ตนเองให้มีปัญญารู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง เช่น การมีปัญญาพิจารณารู้ไตรลักษณ์คืออนิจจังทุกขัง และอนัตตตามความเป็นจริงปราศจากการยึดถือว่าเป็นตัวเราของเรา^{๓๖}

ส่วนความหมายปัญญาในแง่ของอภิปญญาสิกขาหมายถึงการฝึกปฎิบัติปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสรรพสิ่งทั้งปวง ตามความเป็นจริงจนกระทั่งหลุดพ้นมีจิตใจเป็นอิสระผ่องใสเบิกบาน โดยสมบูรณ์ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสมาธิภาวนาและสัมมาสังกัปปะสองอย่างแรกเข้ามา ว่าโดยสาระก็คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุมย้อมสีอำพรางหรือพร่ามัวเป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมีวิชาและ ตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำอยู่การฝึกปัญญาเช่นนี้ ต้องอาศัยการฝึกจิตให้บริสุทธิ์เป็นพื้นฐานแต่ในเวลา เดียวกัน เมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็กลับช่วยให้จิตนั้นสงบมั่นคงบริสุทธิ์ผ่อง ใสแน่นอนยิ่งขึ้น^{๓๗} เมื่อกล่าวโดยย่ออภิปญญาสิกขาก็คือปัญญาความรู้ความเข้าใจตามความจริง นั้นเอง

ปัญญามีหลายชื่อด้วยกันปัญญาที่เป็นตัวความรู้ในสังขารนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดให้มี ขึ้นต้องฝึกปฎิบัติทำให้เจริญเพิ่มพูนขึ้นไปโดยลำดับปัญญาจึงมีหลายชั้นหลายระดับและมีชื่อเรียกต่างๆ ตามขั้นตอนของความเจริญบ้างตามทางเกิดของปัญญานั้นบ้าง ตามลักษณะเฉพาะของปัญญาชนิดนั้น บ้างอันจะพึงศึกษาดังจะยกตัวอย่างชื่อของปัญญามาแสดง เช่น เรียกว่า ปริปัญญาญาณวิชาอัธญา อภิญญาพุทธิโพธิสัมโพธิเป็นต้น^{๓๘}

ด้วยเหตุที่ปัญญามีความหมายและสาระสำคัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ พึงทราบถึงความรู้ ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญาความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรม และผลงานของมนุษย์ ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ดความถูกต้องของความรู้เหตุปัจจัยให้เกิดปัญญามี รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความรู้ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาความรู้ที่อยู่ในขอบเขตของการฝึกอบรม สามารถแบ่งตามลำดับของการพัฒนาการ หรือความเจริญทางปัญญามี ๓ ทางดังนี้

๑.๑ สัญญาความกำหนดได้หมายรู้ ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการกำหนดหมาย หรือจำ ได้หมายรู้ซึ่งบันทึกไว้เป็นแบบเทียบเคียงและเป็นวัตถุดิบของการรู้และการคิดต่อๆ ไป สัญญาที่เกิดขึ้นตามปกติในกระบวนการรับรู้อาจจะแตกต่างกันได้เป็นความรู้หลายระดับตั้งแต่รู้คลุมเครือ ไป

^{๓๖} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๒/๓๔-๓๗.

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๔๑๕.

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

จนถึงรู้ชัดเจนตั้งแต่บางแง่ถึงรู้สมบูรณ์รู้พลาดถึงรู้ถูกต้อง ซึ่งเป็นเพียงเรื่องการรับรู้และไม่รู้เท่านั้น จึงเป็นเรื่องของการพัฒนาความรู้โดยตรง

๑.๒ ทิฏฐิความเห็น หมายถึง ความเข้าใจโดยนัยเหตุผลคือความรู้ที่ได้ข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่งและมีความยึดถือไว้กับตัวตนอาจเป็นความรู้ที่มาจากแหล่งภายนอกแต่ได้คิดกลั่นกรองยอมรับหรือสรุปเข้ามาเป็นของตนเอง โดยพระสารีบุตรอธิบายไว้ในมาคันทียสูตรแสดงความหมายของคำว่า “ทิฏฐิ” ว่าหมายถึงสัมมาทิฏฐิเท่านั้นมี ๑๐ ประการ ได้แก่ ทานที่ให้แล้วมีผล ยัญที่บูชาแล้วมีผล การเซ่นแล้วมีผล ผลวิบากของกรรมที่ทำความชั่วมีอยู่ โลกนี้มี โลกหน้ามี มารตามีคุณบิดามีคุณสัตว์ที่เป็นโอปปาติกะมีอยู่ สมณะพราหมณ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบรู้แจ้งโลกนี้และโลกหน้าด้วยตนเองแล้วสอนให้ผู้อื่นรู้แจ้งมีอยู่ในโลก^{๓๙}

๑.๓ ญาณคือความรู้ญาณ หมายถึง ความหยั่งรู้เป็นไวพจน์หนึ่งของปัญญา ความหมายเฉพาะในปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องๆ ญาณคือความรู้บริสุทธิ์ที่ผุดสว่างขึ้นมาเป็นความรู้ที่มองเห็นสถานะของสิ่งนั้นๆ โดยไม่มีความรู้สึกของตน หรือความยึดถือตัวตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ญาณมีหลายระดับ บางครั้งเกิดขึ้นโดยอาศัยความคิดเหตุผลและไม่ขึ้นต่อความคิดเหตุผลแต่ออกไปสัมผัสกับสถานะที่เป็นอยู่จริง^{๔๐}

สัญญาเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดต่างๆ สัญญาจึงเป็นพื้นฐานให้เกิดทิฏฐิและญาณเมื่อทิฏฐิญาณเกิดขึ้นแล้วก็ย่อมมีการหมายรู้ตามทิฏฐิ หรือญาณนั้นจึงเกิดเป็นสัญญาใหม่ซึ่งเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดอื่นต่อไปอีกข้อแตกต่างระหว่างทิฏฐิ และญาณคือทิฏฐิทำให้เกิดสัญญาที่ผิดพลาดส่วนญาณจะช่วยให้เกิดสัญญาที่ถูกต้องและแก้สัญญาที่ผิดพลาดได้

๒. ประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญาประเภทหรือแหล่งความรู้ตัวอย่างที่กล่าวมาคือสัญญาทิฏฐิและญาณนั้นมีความสัมพันธ์กับการเกิดปัญญา ๓ ประการคือ (สุตมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผลด้วยตนเอง^{๔๑} (จินมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการเล่าเรียนหรือถ่ายทอดต่อกันมา (ภาวนามยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติฝึกหัดอบรม^{๔๒} ในการทำกิจกรรมใดๆ ของมนุษย์จะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเพื่อจะได้พัฒนาให้ถูกต้องเหมาะสม และเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์จึงสรุปความรู้ในชุดจำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์เป็นลำดับ

^{๓๙}จุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๓-๒๒๔.

^{๔๐}จุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๔๑}จุ.ม.(ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๔๒}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๓/๒๗๑.

๓. ความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์ความรู้ชนิดนี้เป็นความรู้ที่เนื่องด้วยการปฏิบัติการทางสังคม เช่น การสื่อสารถ่ายทอดแสวงหาเอ่ยอ้างนับถือ และที่เป็นมรดกตกทอดต่อกันสืบๆ มาเป็นสมบัติของมนุษย์มี ๓ ประการ^{๔๓} ดังนี้

๓.๑ สุตะ (หรือสุติ) ความรู้ที่ได้สดับเล่าเรียนหรือถ่ายทอดกันมามี ๒ ได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้ด้วยการสดับรับฟังเช่นฟังพระเทศน์แม้แต่การศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎกเป็นต้น (๒) ความรู้ที่บางศาสนาถือว่าได้รับการเปิดเผยแจ้งดลใจจากองค์บรมเทพเช่นศาสนาพราหมณ์ที่ถือว่าตนได้รับถ่ายทอดโดยตรงจากพระพรหมความรู้นี้เรียกว่าสุติ

๓.๒ ทิฎฐิคือความเห็นทฤษฎีลัทธิความเชื่อถือต่างๆ ได้แก่ ความรู้ที่ได้ลงข้อสรุปให้แก่ตนอย่างใดอย่างหนึ่งประกอบด้วยความยึดถือผูกพันกับตัวตนจนเกิดเป็นสำนักเพื่อเผยแผ่ลัทธิความเชื่อของตนเอง

๓.๓ ญาณคือความรู้ความหยั่งรู้ความรู้บริสุทธิ์ความรู้ตรงตามมลภาวะหรือปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องราว หรือมองเห็นตลอดสายในด้านหนึ่งๆ ญาณเป็นความรู้ระดับสุดยอดของปัญญามนุษย์ และเป็นผลสำเร็จสำคัญของมนุษย์ด้วยเหตุว่าญาณสามารถผลักดันให้มนุษย์สำเร็จขั้นโพธิญาณ ซึ่งหมายถึงความตรัสรู้เช่นการที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้เราเรียกว่าสัมมาสัมโพธิญาณ เป็นศัพท์เฉพาะพระองค์นอกจากนี้ยังมีวิธีจำแนกความรู้อยู่อีก จัดเป็นข้อปลีกย่อยลงไปคือนำความรู้หมวดต่างๆ ในเบื้องต้นที่กล่าวแล้วนั้นมาคลุกเคล้าเข้าหมวดกัน

๔. ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ดความรู้ในชุดนี้รวมแล้วมี ๕ ลักษณะได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้จากการบอกกล่าวเล่าสือรับฟังเล่าเรียนถ่ายทอด (๒) ความรู้ที่ได้จากการคิดเหตุเหตุผลคือตรรกอนุमानการตริตระองตามเหตุผล (๓) ความรู้ตามแบบแผน เช่น ความรู้จากพระไตรปิฎก (๔) ความรู้ที่พิจารณาเห็นสมหรือยอมรับเข้าเป็นทฤษฎีหรือทฤษฎีของตน (๕) ความรู้ที่ได้ด้วยรู้แจ้งชัดประจักษ์กับตัวคือความรู้ที่ได้เห็นจริงได้รู้จริงได้ซึ่งเหตุผลแล้วได้ไตร่ตรองแล้วได้ทำให้แจ่มชัดปรากฏชัดแล้ว^{๔๔}

สรุปได้ว่า ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา เป็นการการพัฒนาส่งเสริมทางปัญญา ให้บุคคลมีกำลังสติปัญญาที่ดี การนำเอาหลักปัญญาภาวนามาใช้เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ฝึกฝนอบรมตนเอง ให้เกิดปัญญาทั้งปัญญาเฉพาะด้านที่ตนปฏิบัติงาน และปัญญาในการดำรงชีวิตนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนเพราะมีผลต่อธุรกิจโดยตรง เมื่อบุคลากรมี

^{๔๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๕๓-๕๔.

^{๔๔}ช.ม. (ไทย) ๒๙/๗๒๘/๔๓๖.

สติปัญญา ก็จะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การดำรงชีวิตก็มีความสุขเนื่องจากเข้าใจชีวิตอย่างผู้มีปัญญาสามารถปฏิบัติงานประกอบสัมมาชีพและอยู่อย่างมีความสุขได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ตารางที่ ๒.๔ ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๔๓๑/๓๐๗.	ปัญญาหมายถึงความรู้ทั่วปรีชาหยั่งรู้เหตุผลความรู้เข้าใจชัดเจนความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผลดีชั่วคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ความรู้ที่สามารถคิดพิจารณาวินิจฉัยได้เลือกกลั่นกรองได้เชื่อมโยงประสานได้ทำให้เอาสุตะหรือข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆไปใช้งานสามารถจัดสรรจัดการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ ความรู้อย่างนี้เรียกว่าปัญญา
ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๒/๓๔-๓๗.	การมีปัญญาที่พัฒนาแล้วได้แก่การได้ฝึกฝนอบรมตนเองให้มีปัญญารู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็น
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ปัญญาในแง่ของอภิปญญาสิกขาหมายถึงการฝึกปรี้อปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง จนกระทั่งหลุดพ้นมีจิตใจเป็นอิสระผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์
ช.ม. (ไทย) ๒๙/๓๔/๒๒๓-๒๒๔.	สัมมาทิฐิเท่านั้นที่มี ๑๐ ประการได้แก่ ทานที่ให้แล้วมีผล
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๓/๒๗๑.	(ภาวนามยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ยุตฺโต)	ความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์
	๑. สุตะ (หรือสุติ) ความรู้ที่ได้สดับเล่าเรียนหรือถ่ายทอดกันมา
	๒. ทิฐิคือความเห็นทฤษฎีลัทธิความเชื่อถือต่างๆ
	๓. ญาณคือความรู้ความหยั่งรู้ความรู้บริสุทธิ์
ช.ม. (ไทย) ๒๙/๓๒๘/๔๓๖.	ความรู้เบ็ดเตล็ด ๕ ลักษณะได้แก่
	๑) ความรู้ที่ได้จากการบอกกล่าวเล่าลือ
	๒) ความรู้ที่ได้จากการคิดเหตุเหตุผล
	๓) ความรู้ตามแบบแผนตำรา
	๔) ความรู้ที่พิจารณาเห็นสมหรือยอมรับ
	๕) ความรู้ที่ได้ด้วยรู้แจ้งชัดประจักษ์กับ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังต่อไปนี้

๑) ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพ หรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดี หรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพซึ่งหมายถึงองค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคม และธรรมชาติมีความพร้อม ทั้งยังสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุข และอิสรภาพสมบูรณ์^{๔๕} ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษาอนามัยเศรษฐกิจตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติวัฒนธรรม และวิธีการเลี้ยงดูตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคน ๆ นั้นซึ่งความเป็นจริงอาจมีข้อแตกต่างกันไประหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคน เพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพที่ต่างกันเชื้อชาติต่างกันวัฒนธรรมต่างกัน และวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมดีก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุก ๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐานคุณภาพชีวิตของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่ากลุ่มใดมีคุณภาพชีวิตแล้วได้ หรือเปรียบเทียบได้ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจนของประเทศไทยที่มีอยู่ทั่วประเทศประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้พึงมีพึงได้ปัจจัยสี่เป็นอย่างน้อย ก็จะเป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่ว่าเป็นมาได้^{๔๖}

คุณภาพชีวิตไว้แนวกว้างซึ่งดูเหมือนจะพยายามให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตให้ สมบูรณ์ และครอบคลุมให้มากที่สุดดังนี้คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมความคิด และจิตใจซึ่งรวมเอา ทุกด้านของชีวิตไว้หมดซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่างๆของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตด้าน

^{๔๕}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

^{๔๖}เกษม จันทรแก้ว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

ร่างกายหมายถึงอาหารน้ำ เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัยพลังงานการอมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพโดยคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นความอบรมในครอบครัวและในชุมชนความรัก และความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพหมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาด และเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดินน้ำอากาศ และเสียงมีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ การคมนาคมที่สะดวกคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษา และการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกันการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินการปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคความเป็นธรรมด้านรายได้ และสังคมความร่วมมือร่วมใจในสังคมความเป็นระเบียบวินัยมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนาคุณธรรมชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิต และชุมชนการศึกษาวิชาชีพความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของตัวเองการยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสมคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวเองและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวทีความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข^{๔๗}

คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเก่า (Old notion) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่าอยู่ดีมีสุข (well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่วไปในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (Wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ^{๔๘} กับการมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรมฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเองและมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้นแตกต่างกันแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้^{๔๙} ชีวิตที่มีคุณภาพว่าเป็นชีวิตที่ไม่มีภาระ และไม่ก่อปัญหาทางสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายทางจิตใจ มีความคิด และความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้อย่าง

^{๔๗} สัมพันธ์ พิษยทายา, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพกมู่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๔๘} Liv อังโน นิสารัตน์ ศิลปเดช, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), หน้า ๖๓.

^{๔๙} วิทย์ วิศทเวทย์, ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

ถูกต้องแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่^{๕๐}

คุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล^{๕๑} การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ นั่นคือการที่จะกล่าวว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วนทุกประการซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น ๆ^{๕๒}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือการที่คนเรามีความสมบูรณ์ในด้านสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสุขทางใจ มีความฉลาดในทางอารมณ์ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันที่ดี อยู่ในพื้นที่ๆ เหมาะสมมีสภาพเศรษฐกิจที่ดี เมื่อบุคคลได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีแล้วจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข สามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่คนรอบข้างและคนในสังคมเป็นความสุขแบบทวีคูณ ส่งผลให้สังคมประเทศชาติมีความสุขสงบสุข ต่อไป

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)	ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดี หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดีเป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคมและธรรมชาติมีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุขและอิสรภาพ สมบูรณ์

^{๕๐}ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ, คู่มือฉบับสมบูรณ์ฉบับประชากรศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๕๐.

^{๕๑}องค์การยูเนสโก (UNESCO) อ้างใน Koffka, K., Encyclopedia of the Social Science, (New York: The Macmillan Company, 1978), p. 89.

^{๕๒}กรมพัฒนาชุมชน, การพัฒนาหมู่บ้านอีสานเขียวแบบผสมผสานสนับสนุนโครงการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง, พฤษภาคม ๒๕๕๘, หน้า ๑๗.

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวและความหมายของคุณภาพชีวิต (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เกษม จันทรแก้ว	๑. ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา ๒. คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจ ๓. คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ๔. ปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐานคุณภาพชีวิตของมนุษย์
สัมพันธ์ พิษยทนาย	คุณภาพชีวิตหมายถึงสภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมความคิดและจิตใจซึ่งรวมเอา ทุกด้านของชีวิตไว้หมดซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม
นิศารัตน์ ศิลปเดช	คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเดิม (Old notion) ซึ่งถ้าเรียก เป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่าอยู่กินดีมีสุข (well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อม
วิทย์ วิศุทเวทย์	การมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ที่การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษา และฝึกอบรม ฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง
ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ	ชีวิตที่มีคุณภาพ เป็นชีวิตที่ไม่มีภาระและไม่ก่อปัญหาทางสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความคิดและความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองได้อย่างถูกต้อง
UNESCO	คุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล
กรมพัฒนาชุมชน	คุณภาพชีวิตคือการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

๒) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพบว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบด้านกายภาพซึ่งจับและนับได้และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของมนุษย์ คือสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิตดังนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลคือบุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีและบุคคลจะมีสุขภาพกายและจิตดีเมื่อได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อ“ความต้องการ” ทั้งร่างกายและจิตใจโดยทั่วไปแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไรเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน

๒. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological and social) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วยมีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล ได้แก่

๑. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์
๒. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์
๓. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์
๔. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์^{๕๓}

๑. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

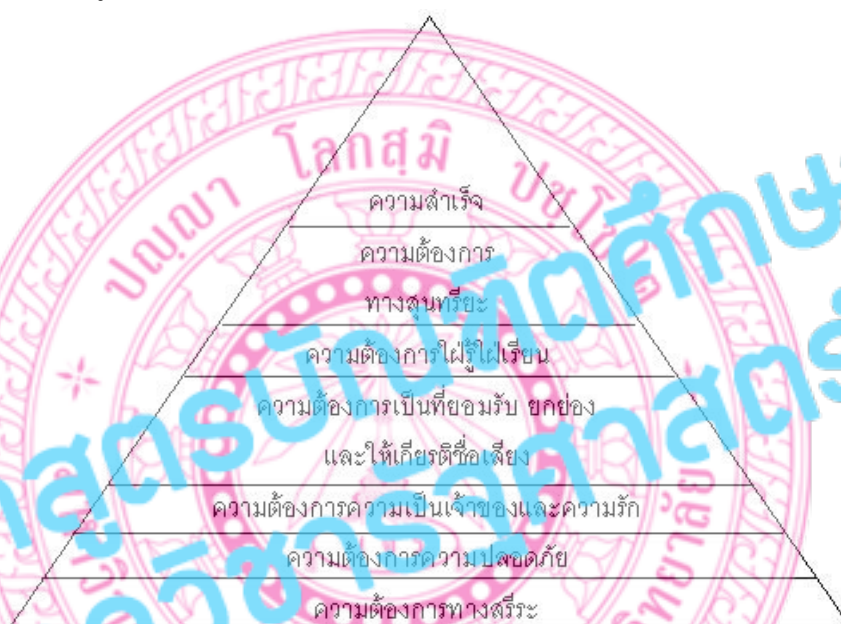
มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เข้าได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ คือ

มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไป

^{๕๓}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๔๘-๕๐.

ตามลำดับ ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ลำดับ ลำดับ ๑-๔ เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ ๕ เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ ๕ ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น ๓ ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น ๗ ลำดับขั้นของความ ต้องการ ดังต่อไปนี้

ภาพปิรามิดแสดงลำดับขั้นความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ๗ ลำดับขั้น ลำดับ ๑-๔ เป็นความต้องการระดับต้น หรือระดับขาดแคลน ลำดับที่ ๕-๗ เป็นความต้องการระดับสูงหรือระดับสร้างความสมบูรณ์แบบให้ชีวิต



แผนภาพที่ ๒.๑ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากภาพ อธิบายลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ ๑ ความต้องการทางสรีระ (physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการ มีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ ๓ ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ ๔ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ ๕ ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ ๖ ความต้องการทางสุนทรียะ (aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ ๗ ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (self actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ ๑ เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับ ประสบการณ์สูงสุด คือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง ๗ ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ ๑) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ ๒) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ ๔) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ ๕, ๖ และ ๗) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกาย ได้รับตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อบอุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้^{๕๔}

๒. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – growth theory) แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น ๓ ประการ คือ

๑) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

๒) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

^{๕๔} Abraham H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, vol. 50 (1943): 340-396.

๓) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต^{๕๕}

๓. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) เมอร์เรย์

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ได้กล่าวถึงความต้องการว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ ๔ ประการ คือ

- ๑) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
- ๒) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- ๓) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
- ๔) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน^{๕๖}

๔. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ได้เน้นความต้องการไว้ ๓ ประเภท คือ

- ๑) ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
- ๒) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- ๓) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น^{๕๗}

สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคลทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไป ด้วยความ

^{๕๕}แอลเดอร์ อังโน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๕๒.

^{๕๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๓.

^{๕๗}อ้างแล้ว.

ต้องการที่สำคัญของบุคคล หรืออาจไม่ใช่ความต้องการที่สำคัญของอีกคนหนึ่งก็ได้ ดังนั้นองค์การจึงควรพิจารณาคูณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

การที่มนุษย์ได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเพียงพอ จะทำให้มนุษย์มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี นำความสุขความพอใจสู่มนุษย์ การสรุปได้ดังกล่าวนี้นี้สอดคล้องกับสิ่งที่ทำการศึกษา ดังแผนภาพ

ระดับสูง (Maximal Level)

ความปรารถนาส่วนบุคคล (Personal Aspiration)	ระดับความพึงพอใจ (Satisfaction Level)	ความรู้สึก (Felt Needs) ความต้องการ ขั้นพื้นฐาน (Basic Needs)	คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
ความต้องการระดับชุมชนและสังคม (Psycho-social Need)	ระดับต่ำ (Minimal Level)		
ความต้องการทางชีวภาพ (Bio-physical Needs)			

แผนภาพที่ ๒.๒ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต^{๕๘}

จากแผนภาพที่ ๒.๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Sharma โดย Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิตปัจจัยที่ต้องการได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์ น้ำสะอาด การได้รับปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด psychosocial Needs เป็นความต้องการระดับชุมชน และสังคมได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง ความมั่นคงปลอดภัยนั้นทุนการและบริการสังคมอื่นๆเมื่อมนุษย์ได้รับร่วมกับ Bio-Physical Needs จะเกิดคุณภาพชีวิตระดับที่พึงพอใจ (Satisfaction Level) ความต้องการระดับสูงสุด และเป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศความมั่นคงการเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตนเองที่บรรลุความต้องการระดับนี้ จะมีคุณภาพชีวิตระดับสูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคอย่างฟุ่มเฟือยเพื่อความ

^{๕๘}Sharma, R.C., *Population Trends Resources and Environment Handbook on Population Education*, (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1975), p. 109.

เป็นอยู่ที่ต้องโดดเด่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่ระดับคุณภาพชีวิตที่จะค่อยลดลงมาจนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ เนื่องจากกลไกระดับความต้องการลงทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) โดยมีอยู่ ๒ กลุ่มคือปัจจัยคำจุน (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

๑. ปัจจัยคำจุน (hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยเหล่านี้

๑.๑ การบังคับบัญชา (supervision)

๑.๒ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal relations)

๑.๓ เงินเดือน (salary)

๑.๔ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition)

๒. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการกระตุ้นในการทำงานที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงานประกอบด้วย

๒.๑ ความสำเร็จของงาน (achievement)

๒.๒ การยอมรับนับถือ (recognition)

๒.๓ ความก้าวหน้า (advancement)

๒.๔ ลักษณะของงาน (the work itself)

๒.๕ ความรับผิดชอบ (responsibility)^{๕๙}

สรุปได้ว่า ๑. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์

๒. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์

๓. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์

๔. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์

ปัจจัยคำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติ และเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อผลงานมีคุณภาพสูงควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

^{๕๙}Hertzberg อ้างในกรมกำลังพลทหารบก, กองร้อยนายอยู่ กองพันเข้มแข็งเขตทหารพลอดยาสเทพ
ตีพิมพ์ประจำปี ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

๕. ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตันได้นับถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทุกประเภท ที่ใช้มีวัดจักรในการดำรงชีวิตด้วยการทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้าง และนำมาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งทฤษฎีนี้มีสาระสำคัญอยู่ ๘ ประการ ประกอบด้วย^{๖๐}

๑. การให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่ง ความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังใน ค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณา ในเรื่อง

๑.๑ ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

๑.๒ ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะ คล้ายๆ กัน

๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะ ก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม ที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

๓. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของ ตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมี เกณฑ์การพิจารณา คือ

๓.๑ มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

๓.๒ มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

^{๖๐}Walton, Richard E., "Quality of Working Life: What is it?", Sloan Management Review, Vol. 4 No. 7 (1973) : 12-16.

๓.๓ โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๓.๔ ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

๔. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนอง ในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

๔.๒ ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

๔.๓ ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ

๔.๔ การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วย ตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

๔.๕ การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมทำงาน

๕. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่อง ส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

๕.๑ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

๕.๒ การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

๕.๓ มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

๕.๔ มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

๕.๕ มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

๖. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้อง ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

๖.๑ ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะ การปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูล เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่ง ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๖.๒ มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคม ขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

๖.๓ มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่อง ของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

๖.๔ ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

๗. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

๘. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

๖. ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของซาน (Zhan)^{๖๑}

ซานได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นหมายถึงการมีความพร้อมใน ๔ ด้านคือ

๑) ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความพึงพอใจกับการใช้ชีวิตในการทำงาน และการใช้ชีวิตตามปกติ ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร พึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กร และผลตอบแทนที่ได้จากองค์กร รวมทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒) อึดทนโน้ทนึ้น การมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มององค์กรในแง่ดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

๓) สุขภาพร่างกาย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

๔) สังคมและเศรษฐกิจ มีกิจกรรมทางสังคมที่ดี มีเครือข่ายทางสังคมเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเดียวกันและสังคมอื่นๆ โดยมีกิจกรรมทางสังคมที่ทำร่วมกันอย่างหลากหลาย และมีสภาพทางการเงินที่คล่องตัว เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีเหลือเพื่อการออกและการลงทุน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นทฤษฎีที่มุ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนเกิดมาต้องทำงานในตำแหน่งที่ต่าง ๆ กันออกไปเพื่อเลี้ยงชีพ คุณภาพชีวิตดังกล่าวคือ ความต้องการได้รับการตอบสนองจากสังคม เพื่อผลตอบแทนที่คุ้มค่า ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มากไปกว่านั้นคือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากสังคม และการอยู่อย่างมีความสุข ตลอดระยะเวลาในชีวิตการทำงานนั่นเอง

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตันที่ได้กล่าวแล้วในเบื้องต้น มีความสอดคล้องกับบริบทของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยว่าบุคลากรเมื่อทำงานแล้วสิ่งที่มุ่งหวังคือค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับโอกาสจากองค์กรที่จะสามารถพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สิทธิ และเสรีภาพของบุคลากร การทำงานที่มีความสอดคล้องกับสภาพของการดำเนินชีวิต และการมีควารับผิดชอบต่อสังคม ทั้งหมดนี้คือคุณภาพชีวิตที่บุคลากรปรารถนา

^{๖๑}Zhan, "Quality of life: Conceptual and measurement issue". *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 17 No. 7 (1992): 795-800.

ตารางที่ ๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑. ความต้องการทางกายภาพ ๒. ความต้องการทางจิตใจและสังคม
Abraham H. Maslow	ความต้องการของบุคคลมี ๗ ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ ๑. ความต้องการทางสรีระ ๒. ความต้องการความปลอดภัย ๓. ความต้องการความเป็นเจ้าของ ๔. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ๕. ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ๖. ความต้องการทางสุนทรีย์ ๗. ความต้องการความสำเร็จ
แอลเดอร์	ความต้องการของบุคคลเป็น ๓ ประการ คือ ๑. ความต้องการมีชีวิตอยู่ ๒. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ๓. ความต้องการเจริญก้าวหน้า
เมอร์เรย์	ความต้องการของบุคคล ๔ ประการ คือ ๑. ความต้องการความสำเร็จ ๒. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ๓. ความต้องการอิสระ ๔. ความต้องการมีอำนาจ
แมคคลีแลนด์	ความต้องการ ๓ ประเภท คือ ๑) ความต้องการประสบความสำเร็จ ๒) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ๓) ความต้องการอำนาจ
Sharma, R.C.	๑. Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพ ๒. psychosocial Needs เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคม

ตารางที่ ๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมกำลังพลทหารบก	๑. ปัจจัยคำจูน (hygiene factors) ๒. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)
Walton, Richard E.	คุณภาพชีวิตการทำงาน ๘ ประการ ๑. การให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๔. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ๕. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ๖. ประชาธิปไตยในองค์กร ๗. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ๘. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
Zhan	คุณภาพชีวิตของซอน ๑. ด้านความพึงพอใจในชีวิต ๒. ด้านอัตตมโนทัศน์ ๓. ด้านสุขภาพร่างกาย ๔. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

๓) ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

ประชากรทุกคนย่อมมีความต้องการคุณภาพชีวิตระดับหนึ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีเกณฑ์สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตจะช่วยให้บุคคลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตนเองกับเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตหรือไม่ หรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดแนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (Quality of life indicators) ได้มีนักวิชาการนักคิดนักวิจัยและหน่วยงานได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ไว้หลากหลายทั้งในระดับมหภาค และจุลภาคหรือในระดับประเทศ และในระดับครอบครัวดังต่อไปนี้

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่างๆ โดยใช้ดัชนีชี้วัด ๘ ด้านคือ^{๖๒}

- ๑) สุขภาพ
- ๒) การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
- ๓) การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๔) เวลาและการใช้เวลาว่าง
- ๕) ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
- ๖) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ประโยชน์ที่ประชากรได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม)
- ๗) ความปลอดภัยของบุคคล และการบริการกระบวนการยุติธรรม
- ๘) โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน ๑๓ ด้าน^{๖๓}คือ

๑) ครอบครัวประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวสิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอกครอบครัวรวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปมาที่อื่น

๒) สังคมประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคย การมีส่วนร่วมในสโมสรองค์กรสังคมความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์

๓) การงานประกอบด้วยความมั่นคงความอิสระ โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและสภาพของการทำงาน

^{๖๒} องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) อ้างในธราพงษ์ มะละคำ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์, (สาขานโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

^{๖๓} สุพรรณิ ไชยอำพรและสนิทมัทธการ, การวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยระหว่างชาวเมืองและชนบท, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๔๘-๑๕๘.

- ๔) สุขภาพอนามัยประกอบด้วยความแข็งแรงของสุขภาพร่างกายการออกกำลังกาย
- ๕) เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจประกอบด้วยการใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬาทำงานอดิเรกชมรายการบันเทิงต่างๆและความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ
- ๖) ความเชื่อศาสนาประกอบด้วยเสรีภาพในการนับถือการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนาและการปฏิบัติธรรมของสงฆ์
- ๗) ตนเองประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตัวเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการงานการศึกษา และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง
- ๘) สาธารณสุขประกอบด้วยการให้บริการสถานพยาบาลแพทย์ และพยาบาล
- ๙) การบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ ประกอบด้วยความหลากหลายของสินค้าคุณภาพสินค้า ราคาสินค้า และการให้บริการร้านค้า
- ๑๐) ทรัพย์สินประกอบด้วยบ้านเฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านยานพาหนะ เครื่องแต่งกาย และเครื่องประดับต่างๆ
- ๑๑) ท้องถิ่นประกอบด้วยการให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภค การศึกษา การขนส่ง และสวัสดิการอื่นๆ
- ๑๒) รัฐบาลไทยประกอบด้วยนโยบาย และการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- ๑๓) ชีวิตในเมืองไทยประกอบด้วยสิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสารความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรมคุณภาพการศึกษา การเลือกสถานะในสังคม การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ
- แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การเอสแคปได้มีการปรับปรุงตลอดมา ล่าสุดได้มีการกำหนดตัวแปรหลัก ๗ ตัวแยกเป็นตัวชี้วัดรวม ๒๘ ตัว ได้แก่^{๖๔}

๑) ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ

- รายได้ค่าใช้จ่าย
- การออม
- ความยากจน

๒) สุขภาพ

- อายุขัยเฉลี่ย

^{๖๔}Escape อ้างใน ธารพงษ์ มะละคำ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษา นายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์, หน้า ๑๙.

- การเป็นโรค
- การตาย
- โภชนาการ
- ภัยพิบัติ

๓) ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา

- การอ่านออกเขียนได้
- การศึกษานอกโรงเรียน
- การเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ชีวิตด้านการใช้หลักเหตุผล
- ชีวิตเชิงวัฒนธรรม

๔) ชีวิตการทำงาน

- การว่างงาน
- อุบัติเหตุจากการทำงาน
- ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม
- สภาพการทำงาน

๕) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- ที่อยู่อาศัย
- โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคม
- การติดต่อสื่อสารสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

๖) ชีวิตครอบครัว

- เด็ก
- วัยรุ่น
- ผู้ใหญ่
- ความแตกแยกในครอบครัว

๗) ชีวิตในชุมชน

- การมีส่วนร่วมในสังคม
- การมีส่วนร่วมทางการเมืองความวุ่นวายในชุมชน
- อัตราการเกิดอาชญากรรม

ตารางที่ ๒.๗ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
องค์การความร่วมมือ ทางด้านเศรษฐกิจและการ พัฒนา (OECD)	ดัชนีชี้วัด ๘ ด้าน ๑. สุขภาพ ๒. การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้ ๓. การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๔. เวลาและการใช้เวลาว่าง ๕. ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ ๖. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ๗. ความปลอดภัย ๘. โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค
สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สัมครการ	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน ๑๓ ด้าน ๑. ครอบครัว ๒. สังคม ๓. การงาน ๔. สุขภาพอนามัย ๕. เวลาว่าง ๖. ความเชื่อศาสนา ๗. ตนเอง ๘. สาธารณสุข ๙. การบริโภคสินค้าและบริการ ๑๐. ทรัพย์สิน ๑๑. ที่องถิ่น ๑๒. รัฐบาล ๑๓. ชีวิตในเมืองไทย
ธราพงษ์ มะละคำ	๑. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ ๒. สุขภาพ ๓. ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา ๔. ชีวิตการทำงาน ๕. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๖. ชีวิตครอบครัว ๗. ชีวิตในชุมชน

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ดังนี้

การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งสลับซับซ้อน และโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของการกิจในการจัดการ แต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างไรอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่อ งานและองค์กรได้อย่างจริงใจ

การกระทำใดๆ หรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ล้วนเกิดขึ้นเพราะมีแรงจูงใจ ทั้งนั้นสิ่งที่กระทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีทั้งรับรู้ได้โดยผู้กระทำเอง และมีแฝงอยู่โดยไม่ผ่านการรับรู้ อย่างเช่นมาจากคนอื่น มาจากตนเอง มาจากสิ่งโน้มน้าวต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสิ่งจูงใจนั้น เป็นไปในทางที่ดี ก็จะมีผลผลิตที่มีแต่การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดแก่ตนเองและสังคม แรงจูงใจในการทำงานจึงสมควรทำให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น

การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องของการทำงาน จะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็น เครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดีการทำงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรู้งานที่ทำอยู่จะก่อให้เกิด ความพอใจและกระตุ้น ให้รู้สึกทำงานช่วยทำ ให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบาง คนทำงานเพราะชอบงานที่ทำการได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจ จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจน ประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญ ยิ่งกว่าประการ หนึ่งคือการปฏิบัติงานได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลัง

ความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น

ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายนอก^{๖๕} และการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๖๖} และในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

- ๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๒) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล^{๖๗}

เพราะการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีผลข้างเคียง ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงใดเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของอาชีพนั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปที่จะรู้จักตนเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น^{๖๘} และการปฏิบัติงานยังเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิด

^{๖๕} สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๘๗.

^{๖๖} J.W. Getzel, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, 1957), p.176.

^{๖๗} Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, *Social Behavior and the Administrative Process*, *School Review*, Vol.65, 1973, p.164 – 175.

^{๖๘} พุทธทาสภิกขุ, *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๖๙} เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทางงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๗๐} และที่สำคัญที่มองข้ามไม่ได้ นั่นก็คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจ และ หน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมในองค์การ ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดๆ ก็ตาม ในการปฏิบัติงานจะต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโน้ตชนของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับ

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สิ่งที่เป็นสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้นว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Individual Attributes} \times \text{Work Effect} \times \text{Organizational Support}$$

^{๖๙}ดารณี จุนเจริญวงศา, การจัดการความรู้, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๗๐}นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑๕- ๑๑๖.

ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดย ดังนี้

๑. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

๑.๒ ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่างๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑.๓ คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมการรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

๒. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

๓. แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งเพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน บุคคลเหล่านั้นก็ไม่น่าที่จะปฏิบัติงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กรรวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการมอบหมายงานเป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น^{๗๑} อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่างๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคลได้แก่กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ^{๗๒}

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

๑. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

^{๗๑} Schermerhorn, J.R. et al, **Managing organization Behavior**, (USA: John Wiley and Sons, 2002), p.75.

^{๗๒} เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

๒. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

๓. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

๕. ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงาน^{๗๓}

การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้นๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๗๔}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น นโยบายด้านการบริหาร สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กรและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทุกคนต้องมีความสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ และบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใดๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับ ทำความเข้าใจ รับรู้ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ การทำงาน คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภารกิจหน้าที่” ฉะนั้น การทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ จึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น สิ่งใดทำให้คนแสดงการกระทำนั้นๆ เกิดขึ้น ดำเนินไปอย่างไร จากการศึกษาพบว่า แรงขับ “คือสิ่งกระตุ้นให้เกิดการกระทำของมนุษย์ แรงขับนำทางหรือเป็นช่องทาง เป็นเหตุผลที่จะทำให้เกิดการไปสู่เป้าหมายรวมทั้งการเรียนรู้ระบบที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือการกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอครั้งแล้ว ครั้งเล่าตราบที่คนยังดำรงชีวิตอยู่ แม้อารมณ์ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง^{๗๕} จึงต้องศึกษาให้รู้

^{๗๓}ปรียาพร วงศ์อนุกรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

^{๗๔}J.W. Getzel, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, 1957), p.176.

^{๗๕}มัลลิกา คณานุรักษ์, จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๖.

องค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ แรงขับของระบบของการกระทำนั้นๆ การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานเกิดความพอใจ และมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย แรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ ๓ ประการ คือ^{๓๖}

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยมความเป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

๒. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว การสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตน ต้องการยอมรับ ต้องการการอภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงานที่อยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้

๓. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการบังคับและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักแสวงหาตำแหน่งงานที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่งานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายหรืออยากทำหรือจะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ เพราะอาจจะมีหลายๆ ปัจจัยที่ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้สำร็จนั้นควรมีลักษณะ ดังนี้ งานที่โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่ต้องใช้การตัดสินใจและสติปัญญา งานที่เป็นที่สนใจของคนอื่น งานที่ต้องใช้ความชำนาญ มีอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน

๒.๓.๒ ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างไรให้มีความสุข นั้น แสดงว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

^{๓๖}พระมนัส ธมมรโต (มีมณี), “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๗ – ๓๘.

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะ ไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่ามีประสิทธิภาพในด้านธุรกิจองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต^{๗๗} และผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
๔. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ถ้าพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้น ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์การของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

^{๗๗}ศตวรรษ พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

S= Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ^{๗๘}

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งมีหลัก ๑๒ ประการ ดังนี้

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘. งานเสร็จทันเวลา

๙. ผลงานได้มาตรฐาน

๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดถือเป็นมาตรฐาน

๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้

๑๒. ให้บำเหน็จแก่งานดี^{๗๙}

การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้

๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

๑.๑ demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

๑.๒ competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความ

ถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้มาจากการศึกษา และสั่งสมประสบการณ์

๑.๓ psychological characteristics เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดผลจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

^{๗๘} สติธ คำลาเลียง, “ประสิทธิภาพในการงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบิน” ทหารเรือ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓.

^{๗๙} ศทาวุธ พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

๓. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทน ความยุติธรรม การสื่อสารและวิธีที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจในการทำงาน^{๔๐}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้บุคลากรผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัย ๗ ประการที่มีผลต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

๑. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๓. ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. แบบ (styles) แบบขององค์การบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร

๖. ความสามารถ (skill)

๗. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร^{๔๑}

การบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์โดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญระหว่างบุคคล การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้มีการศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและพอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๑. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

๒. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ

๓. ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

๔. การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น

๕. ความก้าวหน้าในการทำงาน

๖. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

^{๔๐}คทาวัธ พรหมยาน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕-๑๖.

^{๔๑}สมยศ นาวิการ, **ทฤษฎีองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

๑. นโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and Administration)
๒. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
๓. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
๕. ค่าตอบแทน (Salary)
๖. สถานภาพ (Status)
๗. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
๘. ความปลอดภัย (Security)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริษัทที่แตกต่างกันก็ตามทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานสำคัญและการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด และการจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนในองค์การต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน บริหารงาน ที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ดี งานที่ปฏิบัติจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมจิตต์ สุพรรณทัศน์	การปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายนอก
J.W. Getzel	ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ
Jacop W. Getzels and Egon G. Guba	ผลรวมของความสัมพันธ์ ๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง ๒) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง ๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล
พุทธทาสภิกขุ	อาชีพการงานประเภทใด หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี
ดารณี จุณเจริญวงศ์	การปฏิบัติงานยังเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
นพพงษ์ บุญจิตราดล	สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน
Schermerhorn, J.R. et al	การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น
มัลลิกา คณานุรักษ์	การทำงาน คือ การกระทำที่มีต่อ “กิจ” หรือ “ภารกิจหน้าที่” ฉะนั้นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ จึงโยงถึงปัญหาว่าเพราะอะไรกระตุ้นให้เกิดการกระทำของคนขึ้น
พระมนัส ธมมโรโต (มีมณี)	องค์ประกอบ ๓ อย่าง ๑. ความต้องการความสำเร็จ ๒. ความต้องการความผูกพัน ๓. ความต้องการอำนาจ

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
คชาวุธ พรหมยาน	ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล
สถิต คำลาเลียง	พึงพอใจของผู้รับบริการ คือ ประสิทธิภาพของงาน ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
คชาวุธ พรหมยาน	การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ซึ่งมีหลักคือ ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
สมยศ นาวิการ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบ บุคลากร ความสามารถ และค่านิยม

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

๒.๔.๑ ความหมายของเทศบาล

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบล มีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนน และท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษา วัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตาม สมควร

เทศบาลตำบลโดยทั่วไปมีชื่อตามตำบลที่เทศบาลตั้งอยู่ แต่ก็มีหลายแห่ง (ส่วนใหญ่จะเป็น เทศบาลตำบลที่ได้รับการยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาล) ที่ไม่ได้ใช้ชื่อของตำบลหรืออำเภอที่ตั้ง เทศบาลเป็นชื่อ เช่น เทศบาลตำบลแหลมฉบัง (ปัจจุบันเทศบาลนคร) ที่ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เทศบาลตำบล กม.๕ ที่ตั้งอยู่ในตำบลอ่าวน้อย อำเภอเมือง ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นอกจากนี้เทศบาลตำบลอาจมีชื่อซ้ำกันได้ เช่น เทศบาล ตำบลบางเลน (จังหวัดนครปฐม) กับเทศบาลตำบลบางเลน (จังหวัดนนทบุรี), เทศบาลตำบลกลางดง (จังหวัดสุโขทัย) กับ เทศบาลตำบลกลางดง (จังหวัดนครราชสีมา) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลแห่งหนึ่ง ๆ อาจมีเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลอันเป็นที่ตั้งเทศบาลแห่งนั้นทั้งตำบล หรือครอบคลุมพื้นที่เพียง บางส่วนของตำบล ส่วนพื้นที่ตำบลเดียวกันซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาลนั้นจะอยู่ในความดูแลขององค์การ บริหารส่วนตำบล (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างสำหรับพื้นที่ชนบท) หรือบางครั้งเขตเทศบาล ยังอาจครอบคลุมไปถึงพื้นที่บางส่วนของตำบลอื่นที่อยู่ข้างเคียงก็ได้

หากท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลตำบลเจริญเติบโตขึ้นจนมีประชากรถึง ๑๐,๐๐๐ คน และมี รายได้พอควร อาจได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมือง ขนาดกลาง) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระมากขึ้น และเขตเทศบาลก็อาจขยายออกไปตาม ชุมชนเมืองที่ขยายตัวโดยยุบองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่กลายสภาพจากชนบทเป็นเมืองเข้า มารวมด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ^{๘๒}

^{๘๒}วิกิพีเดีย, เทศบาลตำบล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/เทศบาลตำบล>

คำว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำ นิยามไว้อย่างหลากหลายแต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันจะต่างคือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

การปกครอง รูปแบบเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช ๒๕๔๓ กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลก็ให้จัดตั้งท้องถิ่น นั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น (มาตรา ๗) โดยกำหนดเทศบาลแต่ละประเภท ดังนี้ ๕๐

๑) เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชกฤษฎีกานั้น ให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๙)

๒) เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกานั้นยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๐)

๓) เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนครพระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๑) ทั้งนี้การเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือเปลี่ยนเขตเทศบาลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๒) และเทศบาลที่ยกฐานะอาจถูกเปลี่ยนแปลงฐานะหรือยุบเลิกได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๓)

และได้กล่าวถึงโครงสร้างของเทศบาล ว่าประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง เดิมโครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาล และคณะเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งกันเอง ระหว่างสมาชิกสภาเทศบาล แต่อย่างไรก็ตามในปี พุทธศักราช ๒๕๔๓ ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ เสียใหม่และเพิ่มรูปแบบของผู้บริหารเทศบาลเข้ามาอีก ๑ รูปแบบคือนายกเทศมนตรี โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช ๒๕๔๓ ว่าเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งโดยวิธีการดังนี้ คือผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลใด จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๔ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อให้อำนาจเจ้าพนักงานในเขต

เทศบาลนั้นว่าจะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี ผลของ
 ประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นการทั่วไปในคราวถัดจากวันออกเสียง
 ประชามติและให้เป็นรูปแบบการบริหารตามประชามตินั้นตลอดไปจนกว่าจะมีการออกเสียงลง
 ประชามติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการ
 บริหารเทศบาลเป็นอย่างอื่นได้การร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวมาแล้วจะต้องเสนอต่อ
 คณะกรรมการการเลือกตั้งก่อนครบวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่า
 ๓๖๐ วัน และจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้ง เดียว รวมทั้งให้มีกับเทศบาลทุก
 แห่งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ยกเว้นในกรณีของเทศบาลนครเทศบาลเมือง และ
 เทศบาลตำบล^{๘๓} ปธาน สุวรรณมงคล กล่าวไว้ว่า พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทาน
 สัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ The New York Time ฉบับวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๔๗๕ ความ
 ตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ
 เทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่นเรากำลังพยายามให้
 การศึกษาเรื่องนี้แก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีการปกครองระบอบรัฐสภาก่อนที่จะ
 ประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครอง
 ท้องถิ่น”

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชน เป็นหน่วยการปกครองที่มี
 อำนาจอิสระตามความเหมาะสม มีขอบเขตพอสมควรเป็นหน่วยการปกครองที่มีสิทธิตามกฎหมาย
 โดยปกครองตนเองโดยจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ

๒.๔.๒ การจัดตั้งเทศบาล^{๘๔}

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของธรรมเนียม
 ลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตรา
 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรก โดยมี
 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรกประสิทธิภาพในการ จัดบริการสาธารณะ ประการที่
 สองเป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตยการจัดตั้งเทศบาล เทศบาลจัดเป็นองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดย

^{๘๓}ทองอาน พาโทสง, ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร :
 วี. เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๐ - ๑๖๙.

^{๘๔}ปธาน สุวรรณมงคล, สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย, หน่วยที่ ๑๔, (นนทบุรี :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐๑.

^{๘๕}สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบาย
 ศึกษา, พิมพ์ที่บริษัทสุชมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

พระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท แต่ละ ประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้ง ดังนี้

๑) เทศบาลตำบล ใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือ พื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒) เทศบาลเมือง คือท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓) เทศบาลนคร คือท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

การจัดตั้งเทศบาลมีแนวคิดและหลักการตั้งสรุปได้ดังนี้

๑) ประเภทเทศบาล กฎหมายได้กำหนดให้มีเทศบาลแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งดังนี้

๒) เทศบาลตำบล กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งไว้กว้าง ๆ ว่า ท้องถิ่นที่มีพระกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

๓) เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

(๑) ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

(๒) ท้องถิ่นที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองมีหลักเกณฑ์คือ เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้ และมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

๔) เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

(๑) เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป

(๒) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

(๓) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร

๕) การบริหารองค์การเทศบาล แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ รูปแบบคณะเทศมนตรี และรูปแบบนายกเทศมนตรี การเลือกรูปแบบการบริหารเทศบาลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง ดังนี้

๖) การเลือกรูปแบบองค์กรการบริหารเทศบาล ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อให้จัดทำประชามติว่าจะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายเทศมนตรี

๗) การนำไปใช้ ผลของประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นการทั่วไปในคราวถัดไปจากวันที่มีการออกเสียงประชามติ และให้ใช้รูปแบบการบริหารตามผล

ประชามตินั้นตลอดไปจนกว่าจะมีการออกเสียงประชามติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารเทศบาลอย่างอื่น

๘) ระยะเวลาการร้องขอให้ทำประชามติ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งต้องร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งก่อนครบวาระของสภาเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่าสามร้อยหกสิบวัน และจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้งเดียว

สรุปได้ว่า การจัดตั้งเทศบาล เพื่อให้เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลที่แยกมาจากการปกครองแยกออกจากกระเปาะการบริหารราชการส่วนกลางชาวไทยรู้จักกันว่า เทศบาลมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๔๗๖ เทศบาลเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นตัวแทนของประชาชนในการดำเนินการปกครองด้วยตนเอง โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ จากเงื่อนไขการจัดตั้งประเภทของเทศบาล การยกฐานะของเทศบาล จึงขึ้นอยู่กับรายได้ และขนาดของประชากร เป็นหลัก ในขณะเดียวกันก็มี การจัดตั้งพื้นที่ของตนเป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ท้องถิ่นนั้นต้องมีความเจริญตามเกณฑ์เท่านั้น ส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้น้อยและมีขนาดประชากรน้อย จึงมักขาดโอกาส

๒.๔.๓ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๓ ที่กำหนดไว้ชัดเจน คือ ๑ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ หน้าที่บังคับ และหน้าที่เลือกปฏิบัติ และ ๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดซึ่งมีดังต่อไปนี้^{๘๖}

๑) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด

มาตรา ๕๐ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดถนนและที่สาธารณะ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

^{๘๖}สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.tambol.com> [๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓].

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ เทศบาลตำบลอาจจัดกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

มาตรา ๕๒ (ยกเลิกทั้ง มาตรา)

มาตรา ๕๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๒) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๕) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (๖) ให้มีการสาธารณสุขการ
- (๗) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

- (๘) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๑๒) เทศพาณิชย์

มาตรา ๕๕ (ยกเลิกทั้งมาตรา)

มาตรา ๕๖ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๓
- (๒) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๓) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น

- (๕) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๗) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (๘) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

มาตรา ๕๗ เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการอื่น ๆ ตามมาตรา ๕๔ ได้

๒) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นกำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ กำหนดไว้แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

- (๑) พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ.๒๔๖๔
- (๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๓๔
- (๓) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๔๓๕
- (๔) พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พ.ศ.๒๔๙๐
- (๕) พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณา โดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ.๒๔๙๓
- (๖) พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.๒๔๙๕
- (๗) พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕
- (๘) พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.๒๕๓๔
- (๙) พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕

(๑๐) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.

๒๕๓๕

พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดยานยนต์ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๐๓

(๑) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

(๒) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐

(๓) พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘

(๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.๒๕๒๒

(๕) พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๒๓

(๖) พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.๒๕๒๓

(๗) พระราชบัญญัติรักษาคลองประปา พ.ศ.๒๕๒๖

(๘) พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ.๒๕๒๘

(๙) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๖๘ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ (การจอดเรือใน

แม่น้ำ)

(๑๐) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๙๕ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ (ทางหลวง)

(๑๑) ประมวลกฎหมายที่ดิน (ดูแลที่ดินรกร้าง คำสั่ง กระทรวงมหาดไทยที่ ๘๙๐/

๒๔๙๘)

โดยสรุป เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ๒ ส่วนคือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล ตามมาตรา ๕๐-๕๑ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวหากเทศบาลได้ปฏิบัติโดยเต็ม ความสามารถจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ประชาชนและชุมชน

๒.๔.๔ รายได้และค่าใช้จ่ายของเทศบาล

การที่เทศบาลจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้จำเป็นต้องมีรายได้ที่จะต้อง มีรายได้เป็นของตนเอง

ในการดำเนินงานของเทศบาล การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายจะถูกควบคุมกำหนด โดยตรงจากรัฐบาล โดยรัฐบาลจะกำหนดเป็นกฎหมายว่าจะมีรายได้กี่ประเภทมีอะไรบ้าง และจะ ได้อย่างไรบ้าง เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ฯลฯ และอัตราในการจัดเก็บภาษี รวมทั้งการแบ่งสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาล ส่วนกลางก็เป็นผู้กำหนดอีกด้วย

เมื่อเทศบาลมีรายได้แล้ว ก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่ายในรูปเทศบัญญัติ งบประมาณประจำปี โดยผ่านความเห็นชอบจากสภาเทศบาลเสียก่อน และการตรวจสอบบัญชีจะเป็น การควบคุมสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้บัญญัติรายได้ในอันที่จะได้รับและค่าใช้จ่ายของเทศบาลไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๖๖ เทศบาลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- ๑) ภาษีอากรตามแต่จะกฎหมายกำหนดไว้
- ๒) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- ๓) รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล
- ๔) รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์
- ๕) พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- ๖) เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ
- ๗) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๘) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้ทูลให้
- ๙) รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

มาตรา ๖๗ เทศบาลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- ๑) เงินเดือน
- ๒) ค่าจ้าง
- ๓) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๔) ค่าใช้สอย
- ๕) ค่าวัสดุ
- ๖) ค่าครุภัณฑ์
- ๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
- ๘) เงินอุดหนุน

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗ (๘) และการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนเทศบาลจะกระทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลและผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗ (๙) ถ้าเป็นการชำระหนี้เงินกู้เมื่อกำหนดชำระเทศบาลจะต้องชำระเงินกู้คืนจากทรัพย์สินของเทศบาลไม่ว่าจะตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทนี้ไว้หรือไม่

มาตรา ๖๘ การจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

การจ่ายเงินค่าป่วยแก่ประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภาเทศบาล และการจ่ายค่าเบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่สภาเทศบาลแต่งตั้งขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่งกระทรวงมหาดไทยกำหนดตามฐานะของเทศบาล

๒.๔.๕ ลักษณะโครงสร้างสภาเทศบาลและฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามจำนวนดังนี้^{๘๗}

- ๑) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คน
- ๒) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๘ คน
- ๓) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๒๔ คน

นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีก เมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ๑) เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน
- ๒) เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน
- ๓) เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๔ คน

๒.๔.๖ ส่วนงานของเทศบาล

ส่วนงานของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วน ดังนี้^{๘๘}

- ๑) สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผนนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณงานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาภิบาล

^{๘๗} ภิวัตน์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๗.

^{๘๘} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๓๒ - ๓๔.

๒) ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาลควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล

๓) ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชนการป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน ฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง สุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔) ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมืองงานสาธารณูปโภค งานเกี่ยวกับไฟฟ้า และงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕) ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บขยะผลประโยชน์ในการนี้

๖) ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๗ บทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมือง

เทศบาลมีบทบาทในการพัฒนาเมืองเนื่องจากประเทศไทยมีพื้นที่เขตเมืองคือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และเทศบาล จำนวน ๖๕,๗๐๕.๘ ตารางกิโลเมตร ร้อยละ ๑๒.๓ ของพื้นที่ประเทศไทย จำนวน ๕๓๒,๘๖๓.๘๑ ตารางกิโลเมตร และมีประชากรอาศัยในเขตเมืองจำนวน ๑๘.๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗ ของประชากรทั่วประเทศซึ่งมีเขตเมืองเป็นศูนย์กลางความเจริญเติบโตของประเทศ ปัจจุบันมีการขยายตัวอย่างไร้ทิศทางในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิตประชาชน หากไม่เตรียมการรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต จะเกิดความเสื่อมโทรมและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งนี้บทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมือง ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาเทศบาลและนำไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกสาขาการพัฒนาตามแนวทางของแผนพัฒนาสมบูรณ์ใน ๕ สาขา ดังนี้^{๘๙}

^{๘๙} นารินทร์ กว้างขวาง, การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๗ - ๓๘.

๑) สาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ ลักษณะทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่และก่อสร้าง เทศบาลควรเน้นแผนงานพัฒนาใช้ที่ดินให้มากขึ้นซึ่งที่ผ่านมายังขาดการขึ้นนำการใช้ที่ดินที่มีประสิทธิภาพมีการใช้ที่ดินประเภทต่าง ๆ ไม่เป็นระเบียบ ดังนั้น เทศบาลควรให้ความสำคัญกับการวางผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ การจัดทำผังกายภาพ และการจัดระเบียบชุมชน

๒) สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน อันจะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศความน่าอยู่อาศัยของเมือง และมีทรัพยากรธรรมชาติใช้อย่างไม่รู้หมดสิ้น แนวทางดำเนินการเช่นการวางแผนระบบขยะมูลฝอย การกำจัดมลพิษทางอากาศ ทางเสียง ทางน้ำ เป็นต้น

๓) การสงเคราะห์คนพิการ เด็ก สตรี และคนชรา การป้องกันและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด กองทุนพัฒนาชุมชนเมือง การจัดทำแผนปฏิบัติการชุมชน การประสานและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล การสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนและชุมชนสนใจกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ห้างไกลยาเสพติด แนวทางดำเนินการ เช่น การสร้างสวนสาธารณะเพื่อให้ประชาชนมาออกกำลังกายร่วมกัน จัดกิจกรรมทางดนตรีอย่างสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา เป็นต้น

๔) สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งและขยายตัวเพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของประชาชนมีแนวทางดำเนินงาน เช่น โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดบริการสาธารณะร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วมดำเนินกิจการสาธารณะของเทศบาล

๕) สาขาการพัฒนาการเมือง การบริหาร ได้แก่ การพัฒนาเทศบาลให้เป็นสถาบันปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยที่มั่นคง คง ปรับปรุงระบบการบริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการบริการประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน การประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาของเทศบาล การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี การดำเนินโครงการประเทศใสสะอาดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงการให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับบทบาทในการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งใน ๕ สาขาโดยถือว่า เขตเมืองเป็นศูนย์กลางความเจริญเติบโตของประเทศ ซึ่งมีการขยายตัวอย่างไม่เป็นระบบหากไม่เตรียมการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศได้

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิกิพีเดีย, เทศบาลตำบล	เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
ทองอาน พาไทสง	โครงสร้างของเทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง
ปธาน สุวรรณมงคล	พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานสัมภาษณ์ว่า “ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรที่จะเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่นเรากำลังพยายามให้การศึกษาเรื่องนี้แก่เขา”
สนิท จรอนันต์	ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี”
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามมาตราที่ ๕๐, ๕๑, ๕๓, ๕๔, ๕๖, และ ๕๗
โกวิท พวงงาม	สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ดังนี้ ๑. สภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑๒ คน ๒. สภาเทศบาลเมือง จำนวน ๑๘ คน ๓. สภาเทศบาลนคร จำนวน ๒๔ คน

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สนิท จรอนันต์	ส่วนงานของเทศบาลประกอบด้วย ๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๒. ส่วนการคลัง ๓. ส่วนสาธารณสุข ๔. ส่วนช่าง ๕. ส่วนการประปา ๖. ส่วนการศึกษา
นาริรัตน์ กว้างขวาง	แผนพัฒนาสมบูรณ์ใน ๕ สาขา ๑. สาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๓. การส่งเสริมคนพิการ เด็ก สตรี และคนชรา ๔. สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ ๕. สาขาการพัฒนาการเมือง การบริหาร

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕.๑. ความเป็นมาของเทศบาลเมืองปทุมธานี^{๙๐}

เทศบาลเมืองปทุมธานี ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองปทุมธานี เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๔๗๙ มีพื้นที่ ๑.๗ ตร.กม. และได้มีการขยายเขตเทศบาลตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๒๔ โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้น ๗.๑ ตารางกิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ประมาณ ๑ กิโลเมตร

วิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลเมืองปทุมธานี

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี วิถีชีวิตอบอุ่น ชุมชนประกอบอาชีพมั่นคง จัดตรงบริหาร จัดการภาครัฐ เคร่งครัดคุณภาพบริการ มีระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลเมืองปทุมธานีได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๗ ประการตามนโยบายการปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบำรุงรักษาและคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการ
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี

^{๙๐}เทศบาลเมืองปทุมธานี, เกี่ยวกับเทศบาล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.muangpathum.org/index.jsp> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

๒. สร้างระบบป้องกันน้ำท่วมและระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การสังคมสงเคราะห์
๔. การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัย การกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๒. การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
๓. การจัดทำมีระบบจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสีย
๔. การก่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะ สวนหย่อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๑๐. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๑๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

๑๒. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๑๓. ให้มีและบำรุงส่วนสาธารณะ

๑๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑๕. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

๑๖. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๑๗. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๑๘. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๙. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

๒๐. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

๒๑. ให้มีการสาธารณสุขการ

๒๒. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

๒๓. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

- ๒๔. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- ๒๕. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒๖. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ๒๗. เทศพาณิชย์
- ๒๘. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ตราสัญลักษณ์



แผนภาพที่ ๒.๓ ตราสัญลักษณ์เทศบาลเมืองปทุมธานี

โครงสร้างองค์กร^{๙๑}



แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างองค์กร

^{๙๑}เทศบาลเมืองปทุมธานี, โครงสร้างการบริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.muangpathum.org/index.jsp> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภavana ๔

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักภavana ๔ ดังต่อไปนี้

พระมหาเทพประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย) ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ การนำหลักไตรสิกขา ๓ ได้แก่ ศีล บุรณการกับหลักธรรมสุตมยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสุตะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยใช้หลักภavana ๔, สมาธิ บุรณการกับหลักธรรมจินตามยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจาคะ ธรรมะสำหรับพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ และปัญญา บุรณการกับหลักธรรมภวานามยปัญญา เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างปัญญา โดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมะนำสำหรับพัฒนาสมรรถนะให้เกิดการบริการเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ หลักกัทธิบาท ๔ สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และฆราวาสธรรม ๔ สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีผลสัมฤทธิ์ ทั้ง ๓ ด้าน คือ การพึ่งตนเอง การเกื้อกูล และการมีส่วนร่วม ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำไปสร้างคำอธิบายสมรรถนะ และประยุกต์เป็นแนวทางการพัฒนา ได้อย่างมีมาตรฐานและสามารถชี้วัดได้จริง แนวทางพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง มีองค์ประกอบ เรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น คือ ๑) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานเชิงพุทธบูรณาการ ได้แก่ มีโครงสร้างประสานชุมชนที่ดี (กาย) สร้างระบบตัวชี้วัด (ศีล) รู้ทันเทคโนโลยี (จิต) เน้นองค์การแห่งการศึกษาเรียนรู้ (ปัญญา)^{๙๒}

พระณธีรวิชัย คมภีรปญโญ (วรโกคินธนะโชค) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม (๑) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลัก

^{๙๒}พระมหาเทพประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย), “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

พุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนากายภาวนา โดยปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี ประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ หลักพละ ๕ ในการพัฒนาสมรรถนะให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (๒) ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านศีลภาวนา ส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมโนธรรม มีหิริ โอตตัปปะ รักษาศีล ๕ ประพฤติตามระเบียบ คำสั่ง จรรยาบรรณของข้าราชการ มีเกณฑ์ชี้วัดด้านจริยธรรม พัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนาด้วยการส่งเสริมให้เข้าวัด ฝึกอบรมปฏิบัติกรรมฐาน ฟังธรรมบรรยาย (๓) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านปัญญาภาวนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษา อบรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักการเรียนรู้ จัดทำองค์ความรู้หน่วยงานให้เป็นระบบ ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ประยุกต์หลักสิกขา ๓ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักมรรค ๘ หลักกาลามสูตรในการพัฒนาสมรรถนะ (๔) ด้านบริการเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านจิตตภาวนา ปลุกฝังให้มีจิตวิญญาณพระโพธิสัตว์ มีจิตสาธารณะ มีอุดมคติ มีปรัชญาในการทำงาน ให้บริการเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติลำเอียง ส่งเสริมให้แรงจูงใจ ส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติธรรม นำหลักกรรมฐาน ๒ หลักมหาสติปัฏฐาน ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักปธาน ๔ และความอดทนประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะเพิ่มมากยิ่งขึ้น (๕) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรม คือ เน้นพัฒนาด้านปัญญาภาวนา พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ด้วยการเปิดให้มีส่วนร่วมจากสมาชิก การระดมความคิด การเขียนงาน การสลับกันทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน มีกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร อบรมแบบวอคแรลลี่ การประเมินกันเป็นทีม ประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักสาราณียธรรม ๖ หลักอภิปรายธรรม ๗ ใช้พัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม^{๙๓}

พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เชียด) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คนที่จะทำงานรับใช้ประชาชนบริการชุมชน ต้องมีความอดทน ไม่มีอคติ ซื่อสัตย์ มีความประพฤติดีซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทางกายภาพ การพัฒนาพฤติกรรมและการพัฒนาปัญญา การพัฒนาทางกายภาพหรือกายภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาด้านพฤติกรรมคือศีลภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมที่มุ่งทำงานให้สำเร็จโดยชอบธรรม และการพัฒนาจิตใจและปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ

^{๙๓}พระณิธีวิชญ์ คมกัรปณโย (วรโกคินธนะโชค), “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม”, *ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาคุษิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ตามสถานการณ์ที่สามารถนำตน นำคน นำงานได้ในทุกสถานการณ์ รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ๓ ด้านของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักภาวะนา ๔ มีดังนี้ ๑. ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม พบว่า ๓.๑.๑ ภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาผู้นำกลุ่มให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี น่าเชื่อถือ ๓.๑.๒ ศีลภาวะนา เพื่อพัฒนาผู้นำให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมยึดมั่นในกฎระเบียบ ๓.๑.๓ จิตภาวะนา เพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นคนที่ไม่มียึดถือคือความลำเอียง ๔ อย่างในจิตใจของตน ๓.๑.๔ ปัญญาภาวะนาให้ผู้นำกลุ่มมีปัญญาเฉลียวฉลาด ใช้ปัญญาไปสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกให้อยู่ในศีลธรรม คิดดี พูดดี ทำดี ๒. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ๓.๒.๑ ภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาสมาชิกทุกคนในชุมชนให้มีสุขภาพแข็งแรงความเป็นอยู่ที่ดี ๓.๒.๒ ศีลภาวะนาเพื่อการสร้างสรรค์อาชีพเสริม และความซื่อสัตย์สุจริต ๓.๒.๓ จิตภาวะนา เพื่อให้มีจิตใจที่ดีมีการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกที่มีบูรณาการหลักธรรม ๓.๒.๔ ปัญญาภาวะนา เพื่อพัฒนาให้เกิดปัญญาให้มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ทางวิชาการทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ๓. ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ต้องใช้หลักภาวะนา ๔ ทุกด้านมาพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ก่อให้เกิดทักษะการทำงานแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ ผู้นำสามารถนำสมาชิกเข้าวัดฟังธรรม เพื่อกล่อมเกล่าให้มีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ให้ผู้นำกลุ่มมีจิตเมตตา กรุณา และมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ^{๙๔}

ถนอมขวัญ อยู่สุข ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เกษียณอายุ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านความสมบูรณ์สังคม และสิ่งแวดล้อม และด้านความสมบูรณ์ของสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ ๔๙.๒๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยหลักภาวะนา ๔ มีองค์ประกอบคือ ด้านกายภาวะนา ด้านศีลภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ ๓๙.๑๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เกษียณอายุ และปัจจัยหลักภาวะนา ๔ อิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันได้ถึงร้อยละ ๖๗.๔๐ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ประกอบด้วย ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม มีการ

^{๙๔}พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เชียด), “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุ มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเพื่อสังคมและทำบุญ ร่วมกันทำกิจการการเรียนรู้ ด้านความเป็นอยู่ทางกายภาพ มีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ มีการฝึกปฏิบัติธรรม ฝึกให้มีการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม มีกิจกรรมที่ให้ร่วมระดมความคิดเห็นพัฒนาสมอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี การแสดงออกต่อกันและกันอย่างสุภาพ ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ วางตัวเหมาะสม ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี รู้จักดูแลสุขภาพอยู่เสมอ มีแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมปัญญา อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีเครื่องอุปโภคบริโภคครบครัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่เพียงพอ ด้านลักษณะทางอารมณ์ มีความพอเพียง ยินดีในสิ่งที่มีอยู่ มีอารมณ์ดี มีอัธยาศัยดี มีจิตใจที่เบิกบาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเองในเบื้องต้นได้ มีปัญญาสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีวิจารณ์ญาณวิเคราะห์แยกแยะถูกผิด สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถใช้หลักของเหตุผลในการตัดสินใจได้ ด้านการพัฒนาตนเอง มีร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีการพัฒนาร่างกายและจิตใจอยู่เสมอ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิทธิเสรีภาพ มีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกทางสังคม มีความเท่าเทียมทางสังคม มีเสรีภาพในการแสดงออกทางกาย ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม^{๔๕}

ทศมาวดี ฉากภาพ ได้วิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงาน งบประมาณ บุคลากร การสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การป้องกันและควบคุมโรค การสร้างเสริมกิจกรรม สภาพแวดล้อม ระบบบริการสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการพัฒนาสุขภาวะตามหลักภาวะ ๔ ประกอบด้วย กายภาพ (การพัฒนาด้านร่างกาย) สติภาพ (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาพ (การพัฒนาด้านจิตใจ) ปัญญาภาพ (การพัฒนาด้านปัญญา) ทำให้ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการพัฒนาสุขภาวะที่สมดุลได้อย่างดีเยี่ยม โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ ทั้ง ๔ ด้าน มีหลักการดำเนินการพื้นฐาน ๒ ปัจจัย คือ การบริหารจัดการ และการสร้างเสริมสุขภาพ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม อันได้แก่ ภาวะ ๔ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่

^{๔๕}ถนอมขวัญ อยู่สุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน”, *ดัชนีพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

สมบูรณ์แบบองค์รวม ดังนี้ ๑) กายภาวนา ประกอบด้วย จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟู เพิ่มพูนองค์ความรู้ มุ่งสู่กิจกรรม นำมาปฏิบัติ ๒) สีสภาวนา ประกอบด้วย รู้คุณค่าของคน ประพฤติตนตามหลักศีล ร่วมกลุ่มจิตอาสา นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ๓) จิตภาวนา ประกอบด้วย อบรมพัฒนาจิต มุ่งเน้นกิจกรรมแนะนำเกร็ดความรู้ และ ๔) ปัญญาภาวนา ประกอบด้วย เสริมสร้างปัญญา พัฒนาองค์ความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม^{๔๖}

ตารางที่ ๒.๑๐ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย)	พระวาสาธรรม ๔ สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ๑) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานเชิงพุทธบูรณาการ ได้แก่ มีโครงสร้างประสานชุมชนที่ดี (กาย) สร้างระบบตัวชี้วัด (ศีล) รู้ทันเทคโนโลยี (จิต) เน้นองค์การแห่งการศึกษาเรียนรู้ (ปัญญา)
พระณธีรวิชัย คมภีรปัญโญ (วรโกสินธนะโชค)	หลักพุทธธรรม (๑) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนากายภาวนา (๒) ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามหลักพุทธธรรม (๓) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านปัญญาภาวนา (๔) ด้านบริการเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรม
พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เขียว)	กายภาวนา เพื่อพัฒนาสมาชิกทุกคนในชุมชนให้มีสุขภาพแข็งแรง ความเป็นอยู่ที่ดี สีสภาวนาเพื่อการสร้างสรรค์อาชีพเสริม และ ความซื่อสัตย์สุจริต จิตตภาวนา เพื่อให้มีจิตใจที่ดีมีการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกที่มีบุรณการหลักธรรม ปัญญาภาวนา เพื่อพัฒนาให้เกิดปัญญาให้มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ทางวิชาการทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ ๒.๑๐ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ (ต่อ)

^{๔๖} ศมาวดี ฉากภาพ, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ถนนขวัญ อยู่สุข	ปัจจัยหลักภานา ๔ อิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันได้ถึงร้อยละ ๖๗.๔๐
ทัศนาวดี ฉากภาพ	การพัฒนาสุขภาวะตามหลักภานา ๔ ประกอบด้วย กายภานา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีสภานา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภานา (การพัฒนาด้านจิตใจ) ปัญญาภานา (การพัฒนาด้านปัญญา) ทำให้ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาีการพัฒนาสุขภาวะที่สมดุลได้อย่างดี

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตดังต่อไปนี้

พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺญาทีโป (ดิษฐ์สุวรรณ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ประกอบด้วย รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาด้านกาย (กายภานา) ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพในชุมชน กิจกรรมสร้างรายได้แก่ให้ประชาชน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพวิถีพุทธ รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาด้านศีล (สีสภานา) ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมหมู่บ้านรักษาศีล ๕ กิจกรรมการส่งเสริมหมู่บ้านปลอดอบายมุข รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภานา) ได้แก่ สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด กิจกรรมปฏิบัติธรรม ส่งเสริมด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และกิจกรรมอบรมค่ายคุณธรรม รูปแบบที่ ๔ การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภานา) ได้แก่ การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน การเป็นโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การเป็นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม ๔ ลักษณะ คือ ๑. การเข้าร่วมในการตัดสินใจและตกลงใจ ๒. การเข้าร่วมในการดำเนินงานของแผนและโครงการ ๓. การเข้าร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการ ๔. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักอริยสัจ ๔ และหลักสัปปริสธรรม ผลที่ได้จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน คือ

ความสุขของประชาชนทางกายและทางใจ อันจะส่งผลดีประชาชน ครอบครัว สังคม/ชุมชนและประเทศชาติ ตามลำดับ^{๙๗}

พระปลัดพิรัชเดช จิตวิโส (มหามนตรี) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบพุทธบูรณาการตามหลักอภิธานิยธรรม ๗ สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า (๑) หมั่นประชุมเนื่องนิตย์ สมาชิกพบปะปรึกษาหารือกัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของสตรีหรือปัญหาครอบครัว (๒) พร้อมเพรียงกันประชุม สมาชิกรู้จักระเบียบกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันไว้ ร่วมมือกันทำกิจการต่าง ๆ ทำพร้อมกัน และ เลิกพร้อมกัน (๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่สมควรยอมรับ ปฏิบัติตามกฎหมายที่ทางสังคม ถือว่าเป็นกฎหมาย ที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้การยอมรับ (๔) สักการะเคารพนับถือ สมาชิกจะต้องเคารพสิทธิเสรีภาพของสมาชิก ให้มีความสำคัญต่อโดยการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ (๕) ปกป้องคุ้มครองเด็กและสตรีไม่ให้ถูกข่มเหงน้ำใจ (๖) เคารพสักการบูชาบูชาบุญสถาน สมาชิกเคารพสักการบูชา บูชาบุญสถาน ตลอดจนอนุสาวรีย์ที่เคารพสักการะสืบต่อกันมาแต่โบราณอันเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ (๗) บำรุงรักษาผู้มีธรรมทั้งหลายที่เป็นที่พึ่งของสมาชิก^{๙๘}

สมจิตรา กิตติมานนท์ ได้ทำวิจัยเรื่อง "การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา" ผลการวิจัยพบว่า การบริโภคอาหารเจมีก่อกำเนิดคู่มากับการกำเนิดของมนุษย์ในโลกนี้ และเป็นอาหารของพระโพธิสัตว์ในพระพุทธศาสนา การบริโภคอาหารเจ คือ การบริโภคอาหารธรรมชาติ ที่ปรุงด้วยพืชผัก ผลไม้ งดผักรุ่น ๕ อย่าง ได้แก่ กระเทียม หอม กุยฉ่าย หลักเกียว ใบยาสูบ (รวมถึงสารเสพติดมีเมาทุกชนิด) เป็นพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้ชีวิตมีความเจริญงอกงามในลักษณะของความดีงามมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ชีวิตมีความสุขสันติสุข จิตมีสติ สมาธิและปัญญา รู้และเข้าใจในความทุกข์ของสัตว์ จงดการเบียดเบียนทำร้าย ทำลายผู้อื่นให้ได้รับความเสียหายเดือดร้อนทั้งชีวิตคนและสัตว์ กลุ่มตัวอย่าง ๑๐ คน ที่มีปัญหานินใจตลอดชีวิต และ ๗ คนที่มีโรคประจำตัวก่อนทานเจ หลังจากทานเจทั้ง ๗ คนอาการป่วยทุเลาจนเป็นปกติ ประชากร ๑๐๐ คน ที่มีปัญหานินใจตลอดชีวิตที่มาศึกษาปฏิบัติธรรมในพุทธสถานเต้ากวงเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังการบริโภคอาหารเจตามหลักไตรสิกขา พบว่า ไม่มีโรคประจำตัว สุขภาพแข็งแรงดี จำนวน ๗๘ คน สำหรับ ๒๒ คน มีโรค คือ ภูมิแพ้ ๙ คน เบาหวาน

^{๙๗}พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทิโป (ดิษฐ์สุวรรณ), “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๙๘}พระปลัดพิรัชเดช จิตวิโส (มหามนตรี), “พุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๓ คน กระเพาะอาหารอักเสบ ๒ คน เก๊าท์ ๑ คน ต่อมไทรอยด์โต ๒ คน โรคหัวใจ ๒ คน ความดันโลหิตสูง ๑ คน ความดันโลหิตต่ำ ๑ คน ริดสีดวงทวาร ๑ คน ทั้ง ๒๒ คนใช้อาหารเจควบคุมโรค เน้นการรับประทานข้าวกล้อง ผักผลไม้ น้ำเปล่า ออกกำลังกาย โดยไม่ต้องพึ่งยาตลอดชีวิต ใช้ธรรมชาติดูแลตนเอง ฟังตนเอง เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาทั้ง ๓ แบบ ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า การบริโภคอาหารเจมีบทบาททำให้ผู้ปฏิบัติสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามแนวทางไตรสิกขาจริง และได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขาด้วยการบริโภคอาหารเจ^{๙๙}

ดวงกมล คนโทเงิน ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดจังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญ ๔ ด้านหลักซึ่งประกอบด้วยด้านที่อยู่อาศัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านสภาพแวดล้อมและด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดและสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันได้ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ จากนั้นนำมาคำนวณค่าดัชนีคุณภาพชีวิต (Quality of Life Index) ของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดพบว่ามีความเท่ากับ ๖๙.๘๓ (จากคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐) ซึ่งหมายความว่าประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัย ๔ ด้านจะเห็นว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับที่แตกต่างกันไม่มากนักดังนั้นหากต้องการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดให้สูงขึ้นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องจะต้องหาการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยทั้ง ๔ ด้านไปพร้อมๆกัน^{๑๐๐}

เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเชิงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการก่อตัวของนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่สามารถเข้าสู่วาระนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกรอบการวิเคราะห์สามกระแสได้แก่กระแสการเมืองกระแสตัวปัญหากระแสนโยบายและหน้าต่านโยบายตามตัวของคิงดอน (John W. Kingdon) ประการที่สองพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนายนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) ทรัพยากร

^{๙๙}สมจิตรา กิตติมานนท์, "การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๐}ดวงกมล คนโทเงิน, “ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์บัณฑิต (สาขาประชากรศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

นโยบาย ๓) การบริหารจัดการ ๔) ความต้องการของผู้สูงอายุ ๕) ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประการที่สามพบว่าผลกระทบในด้านบวกคือการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติจะทำให้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้นทั้งทางสุขภาพร่างกายจิตใจและรายได้ผลกระทบในด้านลบคือปัญหาด้านความจำกัดของงบประมาณการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องผู้สูงอายุของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีบุคลากรจำนวนน้อยไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ทั่วถึงประการที่สี่พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและควรปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายด้านได้แก่ทางด้านงบประมาณการบริหารบุคลากรการจัดทำฐานข้อมูลอย่างบูรณาการและการจัดให้มีเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ^{๑๐๑}

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุระยะเวลาการทำงานในองค์กรระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษาสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๓) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๐๒}

สิงหา จันทริยวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบทของไทยเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ๒ ประการคือ ๑) องค์ประกอบภายในเป็นผลจากความเสื่อมทางร่างกายที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและพฤติกรรมส่วนตัวและสังคม ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีผู้สูงอายุ และ ๒) องค์ประกอบภายนอกเกี่ยวข้องกับการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจเพื่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานในสังคมวัฒนธรรมยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้สูงอายุอย่างหลากหลาย นอกจากนี้การศึกษาที่ไม่เท่าเทียมและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมีความขัดแย้งกับภูมิปัญญาดั้งเดิม ทั้งนี้ สิ่งแวดล้อมในอดีตถูกทำลายโดยระบบทุนนิยมเป็นอุปสรรคสำหรับผู้สูงอายุในชนบทซึ่งพึ่งพาธรรมชาติเพื่อการดำรงชีพ อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุมีโอกาสได้รับพิทักษ์จากสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม แม้ว่าสวัสดิการจากภาครัฐและเอกชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ

^{๑๐๑}เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๕) : ๑๔๕ – ๑๖๕.

^{๑๐๒}เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, รายงานการวิจัย, (ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓).

ผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลาย แต่สวัสดิการดังกล่าวมีจำนวนจำกัดและยังไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในชนบท ๒. การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง เป็นข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบท ซึ่งได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุในชนบททุกด้านเป็นฐานข้อมูล ได้รูปแบบซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน คือ การเตรียมความพร้อม การส่งเสริมโดยครอบครัว ระบบคุ้มครองสวัสดิการโดยครอบครัว การพัฒนาบุคลากรด้านครอบครัว การจัดการความรู้และการวิจัยโดยครอบครัว ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้ ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านสูงอายุและครอบครัว รวมทั้งได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ดูแลใกล้ชิดผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน อยู่ในเกณฑ์ดี (ร้อยละ ๙๓.๗๘)^{๑๐๓}

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทีโป (ดิษฐ์สุวรรณ)	รูปแบบการมีส่วนร่วมของ พระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ ประกอบด้วย รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา) รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา) รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภาวนา) รูปแบบที่ ๔ การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม ๔ ลักษณะ คือ ๑. การเข้าร่วมในการตัดสินใจและตกลงใจ ๒. การเข้าร่วมในการดำเนินงานของแผนและโครงการ ๓. การเข้าร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการ ๔. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

^{๑๐๓}สิงหา จันทริยวงษ์, “การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง”, รายงานการวิจัย, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๑).

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระปลัดพีรชเดช ฐิตวิโส (มหามนตรี)	สมาชิกพบปะปรึกษาหารือกัน พร้อมเพรียงกันประชุม สมาชิกรู้จัก ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันไว้ ร่วมมือกันทำกิจการต่าง ๆ ทำ พร้อมกัน และ เลิกพร้อมกัน ไม่บัญญัติสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ ปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ทาง สักการะเคารพนับถือ สมาชิกจะต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพของสมาชิก ให้ความสำคัญต่อโดยการรับฟังความคิดเห็น ปกป้องคุ้มครองเด็กและสตรีไม่ให้ถูกข่มเหงน้ำใจ เคารพสักการบูชา ปูชนียสถาน สมาชิกเคารพสักการบูชา ปูชนียสถาน บำรุงรักษาผู้มีธรรม ทั้งหลายที่เป็นที่พึ่งของสมาชิก
สมจิตรา กิตติมานนท์	การบริโภคอาหารเจมีกำเนิดคู่มากับการกำเนิดของมนุษย์ในโลกนี้ และเป็นอาหารของพระโพธิสัตว์ในพระพุทธศาสนา การบริโภคอาหาร เจ คือ การบริโภคอาหารธรรมชาติ ที่ปรุงด้วยพืชผัก ผลไม้
ดวงกมล คนโทเงิน	ปัจจัยสำคัญ ๔ ด้านหลักซึ่งประกอบด้วยด้านที่อยู่อาศัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านสภาพแวดล้อมและด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของ ประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึง พอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันได้ในระดับสูง
เศรษฐวัฒน์ ไชควรรกุล	การวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการก่อตัวของนโยบายการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุที่สามารถเข้าสู่วาระนโยบายขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นไปตามกรอบการวิเคราะห์สามกระแสได้แก่กระแส การเมืองกระแสตัวปัญหากระแสนโยบายและหน้าต่านโยบายตาม ตัวแบบของคิงด็อน

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

- ๑) เพศ
- ๒) อายุ
- ๓) ระดับการศึกษา
- ๔) ตำแหน่ง
- ๕) ประสบการณ์ทำงาน
- ๖) รายได้

๒. หลักการ ๔^{๑๔} ได้แก่

- ๑) กายภาวนา (การส่งเสริมด้านกาย)
- ๒) ศิลภาวนา (การส่งเสริมด้านศีล)
- ๓) จิตตภาวนา (การส่งเสริมด้านจิตใจ)
- ๔) ปัญญาภาวนา (การส่งเสริมด้านปัญญา)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี^{๑๕} ประกอบด้วย

- ๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต
- ๒) ด้านอัตตมโนทัศน์
- ๓) ด้านสุขภาพร่างกาย
- ๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

^{๑๔}อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๘/๑๐๔.

^{๑๕}Zhan, “Quality of life: Conceptual and measurement issue”. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 17 No. 7 (1992): 795-800.

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

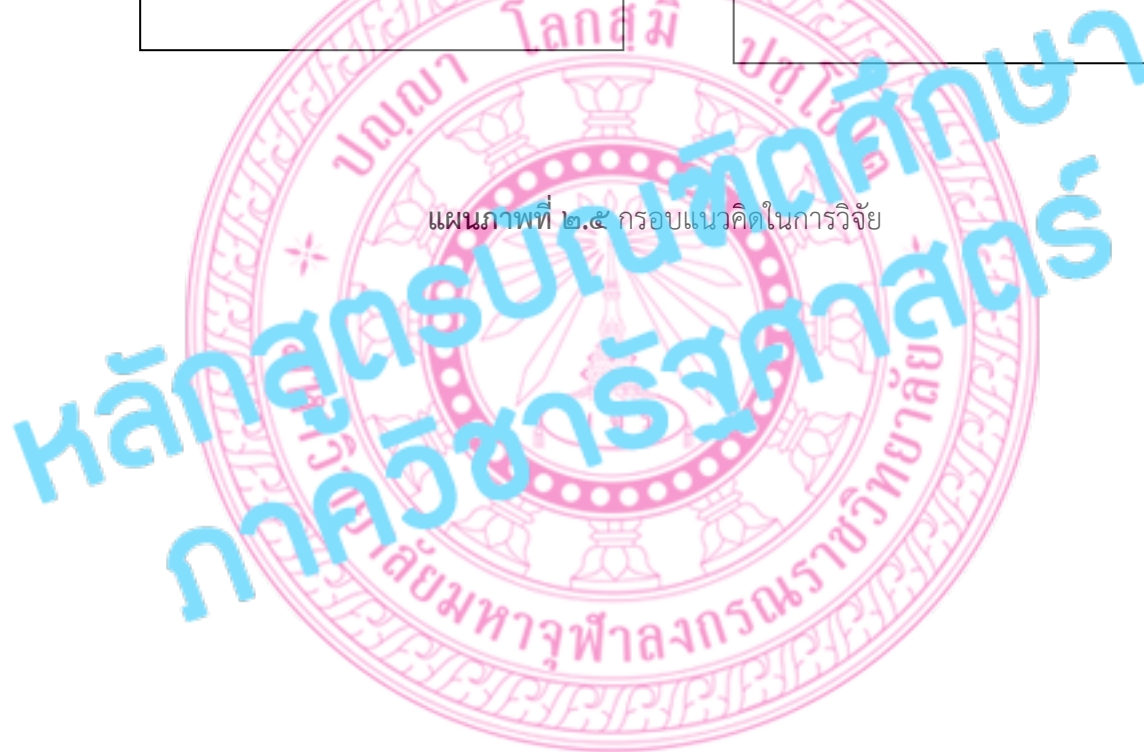
หลักภาวะ ๔

- ๑) กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย
- ๒) ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล
- ๓) จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ
- ๔) ปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

- ๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต
- ๒) ด้านอัตตมโนทัศน์
- ๓) ด้านสุขภาพร่างกาย
- ๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามรูปแบบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีกระบวนการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้ ศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ๘๒๒ คน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน ๘๒๒ คนซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๒

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ ๐.๐๕

แทนค่าในสูตร
$$n = \frac{822}{1+822(0.05)^2}$$

$$n = \frac{822}{3.055}$$

$$n = 269.067$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๗๐ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ “ประชากร” เป็นระดับในการสุ่มตัวอย่าง อย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้สูตรดังนี้

^๑เทศบาลเมืองปทุมธานีปทุมธานี, อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_unit.jsp [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

^๒สุรชัย สิริโกภากรมณ, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรสามารถแบ่งจำนวนสัดส่วนประชากรโดยแบ่งเป็นผู้แทนในแต่ละส่วนงานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
๑. ผู้บริหาร	๒๓	๒๓×๒๗๐/๘๒๒	๘
๒. สำนักปลัดเทศบาล	๑๗๘	๑๗๘×๒๗๐/๘๒๒	๕๙
๓. กองคลัง	๗๗	๗๗×๒๗๐/๘๒๒	๒๕
๔. กองช่าง	๑๓๒	๑๓๒×๒๗๐/๘๒๒	๔๓
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๙๘	๑๙๘×๒๗๐/๘๒๒	๖๕
๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒๒	๒๒×๒๗๐/๘๒๒	๗๓
๗. กองการศึกษา	๑๐๔	๑๐๔×๒๗๐/๘๒๒	๔
๘. กองการประปา	๒๕	๒๕×๒๗๐/๘๒๒	๘
๙. กองสวัสดิการสังคม	๓๑	๓๑×๒๗๐/๘๒๒	๑๐
๑๐. กองการเจ้าหน้าที่	๒๓	๒๓×๒๗๐/๘๒๒	๘
๑๑. หน่วยตรวจสอบภายใน	๙	๙×๒๗๐/๘๒๒	๓
รวม	๘๒๒		๒๗๐

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๒) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และสร้างเครื่องมือเป็นแบบบันทึกเอกสาร เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ เก็บผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบบันทึกเอกสาร ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้าง ของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลัก พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยการนำ ข้อมูลสรุปประเด็นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ภายใต้ คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณา จากค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไป หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ รูปหรือคนแล้วนำแต่ละข้อหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อ อยู่ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .๙๙๓

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้า หน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน ๒๗๐ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ ทั้งหมด จำนวน ๒๗๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทาง สังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปรผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๕ ระดับ และกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง

มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง

มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง

มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ^๓

๒) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการพิจารณาความสัมพันธ์กับการบูรณาการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ และผู้วิจัยยังได้เลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันดับและสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลข ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึงการมีสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลความหมายของ Best^๔ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	การแปลความหมาย
๐.๘๑-๑.๐๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
๐.๕๑-๐.๘๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
๐.๒๑-๐.๕๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
๐.๐๑-๐.๒๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก
๐.๐๐ หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ เช่น พระไตรปิฎก งานวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ และงานวิจัย เช่น ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

^๓วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเน่พลับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๗๑.

^๔Best, J. W., *Research in Education*, 3rd Ed, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977), p. 240.

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้จำนวน ๙ รูปหรือคน ผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน ๓ คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา ๒ รูปหรือคน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ๒ คน ผู้แทนประชาชน ๒ คน

๑. ผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายวัชรกร หาญสวัสดิ์ | รองนายกเทศมนตรีเมืองปทุมธานี |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ ชูสว่าง | ปลัดเทศบาลเมืองปทุมธานี |
| ๓. นางสุภาพรรณ ญาณจินดา | เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองปทุมธานี |

๒. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา ๒ รูปหรือคน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ๔. พระปลัดระพี นพธิสาโร, รศ.ดร. | รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ภาววิชาการ |
| ๕. พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ |

๓. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ๒ รูปหรือคน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|--|
| ๖. ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ |
| ๗. อ.ดร.กรกต ชำนาญจิต | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ |

๔. ผู้แทนประชาชน ๒ รูปหรือคน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| ๘. นาย กำพล พิสิทธิ์ | ผู้แทนประชาชนจังหวัดปทุมธานี |
| ๙. พิมพ์ปทุม วิวัฒน์สุรกิจ | ผู้แทนประชาชนจังหวัดปทุมธานี |

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือคำร้อง บพ ๖.๑ แบบคำร้องทั่วไป จากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอนหนังสือเชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล พรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยได้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็น องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากนั้นทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๔.๑ ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๔.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๒๗๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๑๒๕	๔๖.๓
	หญิง	๑๔๕	๕๓.๗
	รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐
อายุ			
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓	๑.๑
	๒๐-๓๐ ปี	๑๑๒	๔๑.๕
	๓๑-๔๐ ปี	๘๖	๓๑.๙
	๔๑-๕๐ ปี	๕๑	๑๕.๑
	๕๑ ปีขึ้นไป	๒๘	๑๐.๔
	รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๙	๑๘.๑
	ปริญญาตรี	๑๘๕	๖๘.๕
	ปริญญาโท	๓๑	๑๑.๕
	ปริญญาเอก	๕	๑.๙
	รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร	๑๘	๖.๗
	หัวหน้าฝ่าย	๒๕	๙.๒
	พนักงาน	๒๒๗	๘๔.๑
	รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n=๒๗๐)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๓๖	๑๓.๓
๕-๙ ปี	๑๗๗	๖๕.๖
๑๐ ปีขึ้นไป	๕๗	๒๑.๑
รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐
รายได้		
น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๙	๑๐.๗
๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท	๑๒๔	๔๕.๙
๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท	๖๙	๒๕.๖
๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๘	๑๗.๘
รวม	๒๗๐	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ และเป็นเพศชายจำนวน ๑๒๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕ รองลงมา มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีจำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙ มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ และมีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑ เป็นหัวหน้าฝ่ายจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ และเป็นผู้บริหารจำนวน ๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ๕-๙ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖ รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ และมีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีรายได้ ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖ มีรายได้ ๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘ และมีรายได้น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗

๒) หลักภาวนา ๔

ในส่วนต่อจากนี้เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ โดยผู้วิจัยจะได้เสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ โดยภาพรวม (n=๒๗๐)

ที่	หลักภาวนา ๔	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย	๓.๗๓	๐.๖๗	มาก
๒.	ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล	๓.๙๖	๐.๗๑	มาก
๓.	ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ	๓.๕๑	๐.๘๒	มาก
๔.	ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา	๓.๖๔	๐.๗๗	มาก
ภาพรวม		๓.๗๑	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมา ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๖๗) และด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๘๒)

เมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ด้านกาย
ภาวนา การส่งเสริมด้านกาย (n=๒๗๐)

ที่	ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	หน่วยงานของท่านได้แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน	๓.๖๕	๐.๗๔	มาก
๒.	หน่วยงานของท่านได้จัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างครอบคลุม	๓.๘๒	๐.๗๙	มาก
๓.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้สู่การปฏิบัติในการดูแลสุขภาพ	๓.๖๙	๐.๗๓	มาก
๔.	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคที่พบบ่อยในการปฏิบัติงาน	๓.๗๑	๐.๘๑	มาก
๕.	หน่วยงานของท่านค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาพอยู่เสมอ	๓.๗๘	๐.๘๗	มาก
ภาพรวม		๓.๗๓	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ด้านกาย ภาวนา การส่งเสริมด้านกาย เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๓, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๒ หน่วยงานของท่านได้จัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๗๙) รองลงมา ข้อ ๕ หน่วยงานของท่าน ค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๘๗) และข้อ ๑ หน่วยงานของท่านได้แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๕, S.D. = ๐.๗๔)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ ด้านศีล
ภาวนา การส่งเสริมด้านศีล (n=๒๗๐)

ที่	ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมขององค์กร	๔.๑๔	๐.๗๑	มาก
๒.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรให้อดทนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	๓.๙๖	๐.๗๗	มาก
๓.	หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง	๓.๗๙	๐.๗๓	มาก
๔.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๐.๗๙	มาก
๕.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบวินัย	๔.๐๓	๐.๘๑	มาก
ภาพรวม		๓.๙๖	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๔, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมา ข้อ ๕ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๘๑) และข้อ ๓ หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๗๓)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ด้านจิตต
ภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ (n=๒๗๐)

ที่	ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดย สุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	๓.๖๙	๐.๘๙	มาก
๒.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้	๓.๖๒	๐.๘๖	มาก
๓.	หน่วยงานของท่านนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน	๓.๓๒	๐.๙๑	ปานกลาง
๔.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่น ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมที่ดีของสังคม	๓.๕๑	๐.๗๘	ปานกลาง
๕.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเคารพกฎและ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	๓.๕๒	๐.๘๔	มาก
ภาพรวม		๓.๕๑	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ด้านจิตต
ภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๘๒) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็น
แก่ประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๘๙) รองลงมา ข้อ ๒
หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๘๖) และข้อ ๓ หน่วยงานของท่านนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการ
ปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๒, S.D. = ๐.๗๓)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ ด้าน
ปัญญภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา (n=๒๗๐)

ที่	ด้านปัญญภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความระ เอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	๓.๖๓	๐.๗๙	มาก
๒.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผล พิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๓.๖๘	๐.๗๘	มาก
๓.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้รู้จักใช้เหตุผล ในการแก้ไขปัญหา	๓.๕๖	๐.๘๒	มาก
๔.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้สามารถใช้ ทักษะด้านปัญญาช่วยเหลือผู้อื่น	๓.๕๑	๐.๖๙	มาก
๕.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ทางด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๔	๐.๗๖	มาก
ภาพรวม		๓.๖๔	๐.๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามหลักภาวะ ๔ ด้าน
ปัญญภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๗๗) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๕ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านปัญญา
อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๖) รองลงมา ข้อ ๒
หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผลพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๗๘) และข้อ ๔ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้สามารถใช้
ทักษะด้านปัญญาช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๖๙)

๓) คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม (n=๒๗๐)

ที่	คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	๔.๑๕	๐.๖๘	มาก
๒.	ด้านอัตตมโนทัศน์	๔.๐๓	๐.๗๓	มาก
๓.	ด้านสุขภาพร่างกาย	๓.๙๘	๐.๗๕	มาก
๔.	ด้านสังคมและเศรษฐกิจ	๓.๘๗	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม		๔.๐๑	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมา ด้านอัตตมโนทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๓) และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๖๙)

เมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง
ปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต (n=๒๗๐)

ที่	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในหน่วยงานของท่าน	๔.๑๘	๐.๖๙	มาก
๒.	ท่านมีความยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรของท่าน	๔.๐๘	๐.๗๓	มาก
๓.	ท่านพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กรของท่าน	๔.๐๑	๐.๖๔	มาก
๔.	ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๔.๑๒	๐.๗๖	มาก
๕.	ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔.๓๕	๐.๗๘	มาก
ภาพรวม		๔.๑๕	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๕ ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D. = ๐.๗๘) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๖๙) และข้อ ๓ ท่านพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๔)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง
ปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ (n=๒๗๐)

ที่	ด้านอัตตมโนทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ท่านมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	๓.๙๖	๐.๖๘	มาก
๒.	ท่านมององค์กรของท่านในแง่ดีเสมอ	๔.๐๑	๐.๖๙	มาก
๓.	ท่านมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของท่าน	๔.๑๑	๐.๘๔	มาก
๔.	ท่านอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ	๔.๐๙	๐.๗๖	มาก
๕.	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อองค์กร	๓.๙๘	๐.๗๒	มาก
ภาพรวม		๔.๐๓	๐.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ด้านอัตตมโนทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ ท่านมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๘๔) รองลงมาคือ ข้อ ๔ ท่านอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๗๖) และข้อ ๑ ท่านมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๖๘)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาล
เมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย (n=๒๗๐)

ที่	ด้านสุขภาพร่างกาย	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาวะทางกายจากหน่วยงานของท่าน	๔.๑๕	๐.๗๗	มาก
๒.	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพจิตจากหน่วยงานของท่าน	๓.๘๗	๐.๖๙	มาก
๓.	จากการที่ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพท่านมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงขึ้นกว่าเดิม	๓.๙๔	๐.๘๕	มาก
๔.	ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร	๓.๘๓	๐.๗๒	มาก
๕.	ท่านมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์	๔.๐๗	๐.๗๖	มาก
ภาพรวม		๓.๙๘	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๗๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาวะทางกายจากหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๗๗) รองลงมาคือ ข้อ ๕ ท่านมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๗๖) และข้อ ๔ ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$, S.D. = ๐.๗๒)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (n=๒๗๐)

ที่	ด้านสังคมและเศรษฐกิจ	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ท่านมีกิจกรรมและมีส่วนร่วมทางสังคมที่ดีขึ้น	๓.๗๕	๐.๗๑	มาก
๒.	ท่านมีเครือข่ายทางสังคมเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเดียวกันและสังคมอื่นๆ	๔.๐๘	๐.๘๓	มาก
๓.	ท่านมีกิจกรรมทางสังคมที่ทำร่วมกันอย่างหลากหลายเพิ่มมากขึ้น	๓.๗๓	๐.๗๙	มาก
๔.	ท่านมีสภาพทางการเงินที่คล่องมากขึ้น	๔.๑๖	๐.๖๘	มาก
๕.	ท่านมีเงินออมที่เหลือจากการดำรงชีวิตปกติเพิ่มมากขึ้น	๓.๖๕	๐.๖๔	มาก
ภาพรวม		๓.๘๗	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๔ ท่านมีสภาพทางการเงินที่คล่องมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมาคือ ข้อ ๒ ท่านมีเครือข่ายทางสังคมเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเดียวกันและสังคมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๘๓) และข้อ ๕ ท่านมีเงินออมที่เหลือจากการดำรงชีวิตปกติเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๖๔)

๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักหลักภาวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง ปทุมธานี	ตัวแปรตาม				
		๑. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	๒. ด้านอัตตมโนทัศน์	๓. ด้านสุขภาพร่างกาย	๔. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ	
ตัวแปรอิสระ						
หลักภาวนา ๔		.๘๕๘**	.๘๑๙**	.๘๑๙**	.๗๖๑**	.๗๑๗**
๑. กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย		.๗๒๕**	.๖๙๙**	.๖๗๔**	.๖๔๙**	.๖๑๒**
๒. ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล		.๗๖๓**	.๗๑๓**	.๗๔๖**	.๖๗๐**	.๖๔๐**
๓. จิตตภาวนา						
การส่งเสริมด้านจิตใจ		.๘๒๗**	.๗๖๖**	.๗๗๗**	.๗๔๒**	.๗๑๙**
๔. ปัญญาภาวนา						
การส่งเสริมด้านปัญญา		.๗๙๘**	.๗๙๒**	.๗๗๓**	.๗๐๐**	.๖๓๐**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา ๔ โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

หลักภาวนา ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.๘๕๘^{**}$)

หลักภาวนา ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.๘๑๙^{**}$)

หลักภาวนา ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.๘๑๙^{**}$)

หลักภาวนา ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.๗๖๑^{**}$)

หลักภาวนา ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.๗๑๗^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี
ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.61^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีลา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.640^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.66^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๗๗^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๔๒^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๑๙^{**}$)

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.๘๒๗^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๖๖^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๗๗^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๔๒^{**}$)

หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.๗๑๙^{**}$)

๔.๒.๒ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ หลักถาวนา ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักถาวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี		
หลักถาวนา ๔	ค่าสหสัมพันธ์	.๘๕๘**
	P	๐.๐๑
	ระดับความสัมพันธ์	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า หลักถาวนา ๔ กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก กล่าวคือ หลักถาวนา ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีดีขึ้นในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑

ตารางที่ ๔.๑๔ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า สหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับ ความสัมพันธ์	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	หลักภavana ๔	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร เทศบาลเมือง ปทุมธานี	.๘๕๘**	๐.๐๑	มาก	✓	
๒	หลักภavana ๔ กายภavana การส่งเสริม ด้านกาย	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร เทศบาลเมือง ปทุมธานี	.๗๒๕**	๐.๐๑	ปานกลาง	✓	
๓	หลักภavana ๔ ศีลภavana การ ส่งเสริมด้านศีล	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร เทศบาลเมือง ปทุมธานี	.๗๗๓**	๐.๐๑	ปานกลาง	✓	
๔	หลักภavana ๔ จิตตภavana การส่งเสริม ด้านจิตใจ	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร เทศบาลเมือง ปทุมธานี	.๘๒๗**	๐.๐๑	มาก	✓	
๕	หลักภavana ๔ ปัญญภavana การส่งเสริม ด้านปัญญา	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร เทศบาลเมือง ปทุมธานี	.๗๙๘**	๐.๐๑	ปานกลาง	✓	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน ในประเด็นที่สำคัญ คือ การบูรณาการหลักภavana ๔ และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑) หลักภavana ๔

๑.๑) ด้านกายภavana การส่งเสริมด้านกาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักภavana ๔ ด้านกายภavana การส่งเสริมด้านกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. การส่งเสริมทางกายได้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้ประชาชนได้รู้จักการออกกำลังกาย ในเชิงปฏิบัติได้มีการลงพื้นที่สำรวจความต้องการของประชาชนในชุมชนและได้มีการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายตามความเหมาะสมสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนสำหรับชุมชนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง^๑

๒. เทศบาลได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายเป็นประจำ หรือมีการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลได้ออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแผนงบประมาณประจำปี ที่มีการส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพของประชาชนและศิลปวัฒนธรรมเพื่อสร้างสังคมให้เข้มแข็ง^๒

๓. การส่งเสริมเสริมให้บุคลากรของเทศบาลและประชาชนในพื้นที่ที่มีสุขภาวะทางกายได้มีการจัดทำเอกสารและการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ และการบริโภคให้ถูกสุขลักษณะ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบได้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง^๓

๔. การใช้หลักกายภavana การส่งเสริมทางกาย ควรมีการส่งเสริมเรื่องกิจกรรมทางสังคมให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของประชาชน

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ส่งเสริมร่วมกับการออกกำลังกายที่เหมาะสม ที่สำคัญคือการทำกิจกรรมและการออกกำลังกายจะต้องทำเป็นประจำ ให้เป็นกิจวัตรและกิจกรมประจำ^๔

๕. เป็นการพัฒนาตนเองทางร่างกาย ด้วยพฤติกรรมต่างๆ ท่าทาง กิริยา มารยาท การพัฒนากาย ฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อสัมพันธ์กับโลก ภายนอกทั้งด้ายกายภาพ และชีวภาพด้วยดี มิให้เกิดโทษ มีประโยชน์แก่ตนเอง และสังคม บำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ มีให้อกุศลเกิด^๕

๖. การใช้หลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เป็นวิธีการฝึกฝนเพื่อพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งมีประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและระบบหัวใจหลอดเลือด ลดความเครียด และเพิ่มความสดชื่นในการทำงาน^๖

๗. การร่วมกิจกรรมของประชาชนไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมหรือมหกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในชุมชนจะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาวะหรือคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้การสนับสนุน ให้ประชาชนมีกิจกรรมทางกายร่วมกันก็จะเป็นการช่วยเสริมให้ประชาชนและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^๗

๘. การส่งเสริมทางกายควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีข้อมูลหรือการบริโภคอาหารที่ประโยชน์ ส่งเสริมการบริโภคอาหารครบ ๕ หมู่ การลดเลืกละเครื่องดื่มนที่เป็นสารเสพติดหรือเป็นโทษต่อร่างกาย ก็จะช่วยให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและประชาชนดีขึ้น บุคลากรของเทศบาลในมุมมองของประชาชนถือว่าอยู่ในระดับที่ดีกว่าประชาชนทั่วไป^๘

๙. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่าการออกกำลังกายคือการพักผ่อนที่เพียงพอ บุคลากรของเทศบาลมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ มีความสมดุลในการใช้ชีวิต เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนสมดุลกัน มีการแบ่งงานกันทำ ทำให้งานกระจายไปยังส่วนต่างๆ ฝ่ายต่างๆ ทำงานงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ^๙

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

สรุปได้ว่า หลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย มีประเด็นที่สำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงคือ การส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย การร่วมกิจกรรมทางสังคม การบริโภคอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และการพักผ่อนที่เพียงพอ

ตารางที่ ๔.๑๕ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ด้าน
กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย	๓	๑, ๒, ๖
๒.	ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย	๒	๓, ๕
๓.	การร่วมกิจกรรมทางสังคม	๒	๔, ๗
๔.	การบริโภคอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย	๑	๘
๕.	การพักผ่อนที่เพียงพอ	๑	๙

๑.๒) ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ด้าน ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. เทศบาลมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแสดงออกต่อสังคมและการบริการประชาชน ส่งเสริมให้มีการแสดงออกที่เหมาะสมการใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อย การปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร บุคลากรได้รับการส่งเสริมในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง^{๑๐}

๒. การส่งเสริมด้านศีล จะมีแผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับจริยธรรม ให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมของข้าราชการการปกครองส่วนท้องถิ่น และจริยธรรมอื่นๆ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมอื่นๆ หลักศาสนาที่เป็นส่วนกล่อมเกลาคิดใจของบุคลากรให้มีความสงบเยือกเย็นและเป็นสุข อยู่อย่างพอเพียง^{๑๑}

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๓. บุคลากรของเทศบาลได้รับการส่งเสริมในเรื่องที่เกี่ยวกับศีลธรรม บุคลากรจึงได้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากผู้บริหารใส่ใจในเรื่องที่เกี่ยวกับศีลธรรม เมื่อบุคลากรมีศีลธรรมก็ทำให้การควบคุมดูแลบริหารจัดการบุคลากรทำได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ^{๑๒}

๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมเรื่องของศีลธรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางศาสนาของตน ให้สามารถปฏิบัติงานให้บริการประชาชนในพื้นที่ที่พหุวัฒนธรรมได้อย่างดี เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีมีประชาชนหลายเชื้อชาติศาสนา การส่งเสริมในเรื่องนี้จึงเป็นประเด็นสำคัญ^{๑๓}

๕. การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ถูกต้องสอดคล้อง กับระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ กติกาของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียม จารีตวิถีและมารยาท สาทกลนิยม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ประกอบ อาชีพที่สุจริต ใช้ชีวิตถูกต้อง และขยันหมั่นเพียร สร้างผลผลิต ให้เพิ่มขึ้นโดยสุจริต ในการประกอบอาชีพ รู้จัก ฉลาดอดออมใช้เงินให้เป็นประโยชน์ ทรัพย์สินที่หามาได้ ด้วยมาตรการต่าง ๆ^{๑๔}

๖. การส่งเสริมด้านศีล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้มีการผ่านการอบรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสนับสนุนการปฏิบัติศาสนกิจ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว ซึ่งการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเรื่องศีลและคุณธรรมในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีเมตตา และความสุภาพ^{๑๕}

๗. มีการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยให้บุคลากรได้ศึกษาในเรื่องจริยธรรมขององค์กรและจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรเมื่อได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก็สามารถปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร คือเป็นต้นแบบข้าราชการที่ดีได้^{๑๖}

๘. ส่วนมากการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของเทศบาล บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการดูแลสาร

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ทุกข์สุขดิบของประชาชน การให้การสนับสนุนสาธารณูปโภคต่างๆ ของประชาชน การดูแลคนในชุมชนก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ^{๑๗}

๕. การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปตามแบบปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่บุคลากรมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สังเกตเห็นได้จากผลงานของเทศบาล ประชาชนให้การสนับสนุนให้ให้การตอบรับที่ดี เทศบาลก็รับฟังความเห็นของประชาชนนำไปปรับปรุงแก้ไข และให้ความช่วยเหลือประชาชนเป็นอย่างดี^{๑๘}

สรุปได้ว่า หลักทฤษฎี ๔ ด้านศีลทฤษฎี การส่งเสริมด้านศีล มีสาระสำคัญที่สามารถสรุปได้คือ เทศบาลมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม เป็นผลให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางที่ ๔.๑๖ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักทฤษฎี ๔ ด้านศีลทฤษฎี การส่งเสริมด้านศีล

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย	๓	๑, ๔, ๕
๒.	ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม	๓	๓, ๔, ๖
๓.	ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม	๓	๒, ๗, ๘
๔.	ส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม	๑	๘

๑.๓) ด้านจิตตทฤษฎี การส่งเสริมด้านจิตใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักทฤษฎี ๔ ด้านจิตตทฤษฎี การส่งเสริมด้านจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาจิตใจให้เป็นสมาธิ รวมทั้งแนวคิดวิธีการทางความคิดให้เป็นระบบ คือให้คิดเป็นระบบ แล้วสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง บางคนพัฒนาจิตใจ นั่งสมาธิฝึกจิตอย่างเดียวแต่เวลาใช้งาน

^{๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

จริงก็ยังคงคิดเป็นเป็นระบบ ฟุ้งซ่าน ก็ถือว่าใช้การไม่ได้ คือถ้าปรับสภาพจิตใจให้ทำงานเป็นระบบคิด เป็นระบบงานจะออกมาดี เพราะได้มีการเรียบเรียงความคิดดีมาแต่ต้น^{๑๙}

๒. ในความเห็นคิดว่าการฝึกจิตใจที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตคือการฝึกเป็นคนใจเย็น ซึ่งทำได้ยากมาก ถ้ารู้จักฝึกตนเองให้ใจเย็นได้ ทุกปัญหาก็ง่ายต่อการแก้ไข ไม่ตื่นตระหนกกับปัญหาไม่ว่าจะน้อยหรือใหญ่ เมื่อเย็นให้พอใจก็เป็นสุข บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่วนหนึ่งมาจากการเป็นคนใจเย็น^{๒๐}

๓. การจะมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้เป็นเรื่องยาก ทุกอย่างจะต้องสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดวิธีการคิด ต้องเป็นคนไม่คิดมาก ฝึกจิตฝึกใจให้รู้จักอภัย คิดในแง่ดี คิดให้เป็นระบบ ก็ทำงานอย่างเป็นระบบ รู้จักปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการพักผ่อน ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่จะช่วยให้ชีวิตการทำงานมีความสุขได้^{๒๑}

๔. คุณภาพชีวิตที่ดีเริ่มจากการคิดดีทำดี ฝึกเป็นคนใจเย็นได้ให้แล้วทุกอย่างก็จะดีตามไปด้วย การฝึกจิตใจให้รู้จักเย็นให้ได้ เป็นกลไกที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งก็แปลว่าถ้าคิดทำก็ทำดี ถ้าคิดชั่วก็ทำชั่วนั่นเอง พุดง่าย ๆ ว่าให้คิดในเรื่องที่ดี ๆ เข้าใจฝึกเป็นคนใจเย็นตัดสินใจด้วยเหตุผล^{๒๒}

๕. ควรใช้กระบวนการทางพระพุทธศาสนาโดยการฝึกจิตใจให้เป็นสมาธิ ใช้กระบวนการของวิปัสสนากรรมฐานก็ได้เพื่อฝึกจิตใจให้เป็นสมาธิ ก็จะส่งผลให้มีจิตใจเยือกเย็น ไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่เอาความคิดเป็นหลัก ทำใจให้เย็นเข้าไว้แล้วทุกอย่างจะมีทางออก ถ้าใจร้อนทำอะไรก็ไม่สำเร็จ^{๒๓}

๖. การพัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตการข่มอารมณ์ความรู้สึกให้ได้ ควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเจริญงอกงามทางอารมณ์ การที่จิตที่ฝึกอารมณ์แล้วนำความสุข มาให้จิตที่มีคุณภาพประกอบด้วยคุณธรรม ตามหลักศาสนา มีสมาธิ มีสติมั่นคง ใช้งานได้ดี เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น^{๒๔}

๗. จิตภาวนา เป็นการฝึกจิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้จัดกิจกรรมฝึกสมาธิหรือนั่งสมาธิให้กับบุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม จัดพื้นที่ที่เงียบสงบในสำนักงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพักผ่อนและฝึกจิตใจได้ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และการ

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ให้คำปรึกษาทางจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕}

๘. ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง และให้ความอ่อนโยนในตัวเอง ให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ จุดนี้จะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกทางการดีด้วย คุณภาพชีวิตอาจจะมองเห็นได้ยากด้านจิตใจ แต่จิตใจก็เป็นตัวช่วยให้การกระทำออกมาตามความคิด คือถ้าใจเป็นสุขชีวิตการเป็นอยู่ก็เป็นสุข ซึ่งก็จะหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี^{๒๖}

๙. ฝึกให้เป็นคนใจเย็น มีจิตอาสาที่มีน้ำใจต่อผู้อื่น เมื่อใจเย็นก็เป็นสุขไม่เบียดเบียนผู้อื่น ใช้ชีวิตตามอัตภาพให้เกิดความเหมาะสม ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากเป็นคนใจร้อนไม่รู้จักห้ามใจตนเอง เป็นคนใจแคบไม่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชีวิตก็เป็นสุขไม่ได้ คุณภาพชีวิตก็แย่งยิ่งถ้าอยู่ในสังคมที่ไม่ดีแล้วก็จะยิ่งแย่ลงไปอีก^{๒๗}

สรุปได้ว่า หลักทฤษฎี ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ มีประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์คือ การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักฝึกจิตใจให้สงบเยือกเย็น ฝึกกรรมฐานและทำสมาธิเป็นประจำ ฝึกจิตใจให้มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ ปรับกระบวนการคิดให้เป็นระบบ และฝึกให้เป็นคนใจเย็น ซึ่งเทศบาลควรมีกระบวนการในการส่งเสริมในด้านนี้อย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ ๔.๑๗ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักทฤษฎี ๔ ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	รู้จักฝึกจิตใจให้สงบเยือกเย็น	๓	๔, ๕, ๖
๒.	ฝึกกรรมฐานและทำสมาธิเป็นประจำ	๓	๔, ๕, ๗
๓.	ฝึกจิตใจให้มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์	๒	๘, ๙
๔.	ปรับกระบวนการคิดให้เป็นระบบ	๒	๑, ๓
๕.	ฝึกให้เป็นคนใจเย็น	๑	๒

^{๒๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๑.๔) ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ด้าน ปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาปัญญาทำได้หลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาภายในองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้ระบบงานภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่กันและกัน บุคลากรทุกฝ่ายร่วมด้วยช่วยกันในการใช้สติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานองค์กรมีประสิทธิภาพ^{๒๘}

๒. จัดการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีมาก และความรู้จะติดตัวเขาไปหากมีการถ่ายทอดให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ ต่อไป องค์ความรู้นี้จะอยู่กับองค์กร เราจึงมีการพัฒนาการเรียนรู้ภายในองค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตรคอยให้การช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน^{๒๙}

๓. ในระหว่างการทำงานอาจจะมีปัญหาอยู่บ้างผู้บริหารจะส่งเสริมให้บุคลากรแก้ไขปัญหด้วยการใช้ปัญญา ไม่ด่วนตัดสินใจทันทีที่ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหให้ส่วนต่างๆ สามารถออกความเห็นช่วยกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญห ทำงานกันเป็นทีม การทำงานตามระบบส่วนมากจะไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนมากจะมีปัญหาทางเทคนิคในแต่ละกิจกรรม ซึ่งเมื่อลงมือทำงานแล้วอาจจะเจอปัญหาเฉพาะหน้าก็ต้องใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญห^{๓๐}

๔. ในทางพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการใช้ปัญญา ปัญหาเกิดจากการฟัง เกิดจากการคิด เกิดจากการทำให้มากคือฝึกปฏิบัติ อย่างไรก็ตามจะต้องใช้การคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนการทำงานว่าจะเกิดปัญหาอะไรหรือไม่อย่างไร และเมื่อเกิดปัญหาแล้วจะแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ปัญญาจะเกิดได้ก็ต้องอาศัยการฝึกฝนหัดพูดคิดเขียนอ่านอยู่เป็นประจำ^{๓๑}

๕. การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา การเรียนรู้จนเกิดปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเข้าใจโลก และชีวิตตามสภาวะ เป็นการไตร่ตรองวินิจฉัยเหตุการณ์ ตามความเป็นจริง เป็นอิสระ ไม่ตามกิเลส รู้และเข้าใจอะไรตามความเป็นจริง^{๓๒}

^{๒๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๒๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๖. การส่งเสริมปัญญาภวนาเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารจัดการ การพัฒนาท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หรือเข้าร่วมหลักสูตรอบรมระยะสั้นต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ได้จัดกิจกรรมหรือเวิร์คช็อปที่เน้นการฝึกฝนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาและใช้กรณีศึกษาจากสถานการณ์จริงในการฝึกฝนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ^{๓๓}

๗. การพัฒนาปัญญาควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ ให้เกิดการฝึกคิดฝึกทำ จะได้เข้าใจและเกิดปัญญาอย่างชัดเจน เนื่องจากบุคลากรต้องพัฒนาปัญญาของตนเองอยู่เสมอจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาปัญญาจึงต้องกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี^{๓๔}

๘. ในมุมมองของประชาชนทั่วไปจะมองว่าบุคลากรของเทศบาลหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นมีความรู้ความสามารถมากกว่าประชาชนทั่วไป และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าและประชาชนส่วนมากจะมองว่าได้งานดี มีความมั่นคง ด้วยเหตุที่รัฐบาลมีนโยบายหรือแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงานอยู่เสมอมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเข้าถึงการศึกษาได้มากกว่าคนปกติทั่วไป^{๓๕}

๙. บุคลากรของเทศบาลทุกวันนี้มีการศึกษาสูง ส่วนมากอย่างน้อยก็จบปริญญาตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานปลัดหรือบุคลากรประจำ แสดงให้เห็นว่าเทศบาลได้กำหนดคุณสมบัติบุคลากรไว้สูงอีกส่วนหนึ่งก็คือได้มีการส่งเสริมการศึกษาให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรมีศักยภาพสูงในการทำงาน^{๓๖}

สรุปได้ว่า หลักภวนา ๔ ด้านปัญญาภวนา การส่งเสริมด้านปัญญา เทศบาลได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมพัฒนาปัญญาร่วมกัน ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา

^{๓๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ตารางที่ ๔.๑๘ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ ด้าน
ปัญญภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา	๓	๕, ๘, ๙
๒.	พัฒนาองค์การการเรียนรู้	๒	๑, ๒
๓.	ทำกิจกรรมพัฒนาปัญญาร่วมกัน	๒	๖, ๗
๔.	ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์	๑	๔
๕.	ส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา	๑	๓

๒) คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๒.๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. จากการปฏิบัติงานบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจจะด้วยภาพลักษณ์หรือเหตุผลอื่น ยินดีและพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานที่ชัดเจนและไม่หนักจนเกินไป ได้รับการอำนวยความสะดวกทุกด้านและที่สำคัญการปฏิบัติงานก็สามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าผู้มีประสบการณ์ได้เป็นอย่างดีเนื่องจากทำงานกันแบบพี่น้อง^{๓๗}

๒. ชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือความพอใจกับสวัสดิการ เทศบาลมีสวัสดิการที่ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนเบี่ยงเลี้ยงต่างๆ ก็จัดสรรให้กับบุคลากรตามสิทธิที่จะพึงได้รับ จึงทำให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับเราทำงานให้กับเทศบาลต่อไป เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร^{๓๘}

๓. เทศบาลพยายามที่จะปรับเวลาการทำงานกับเวลาพักผ่อนของบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหาเรื่องของเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงาน บุคลากรยังคงใช้ชีวิตประจำวัน

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ได้ และยังมีเวลารว่างในการใช้ชีวิตร่วมกันครอบครัวและเวลาพักผ่อน ผนวกกับภาระงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรค่อนข้างที่จะพอใจกับเรื่องของเวลาทำงานกับชีวิตครอบครัว^{๓๙}

๔. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานท้องถิ่นส่วนมากจะมีความพอใจและยินดีงานในส่วนนี้เป็นเบื้องต้นอยู่แล้ว เวลาได้รับมอบหมายงานจึงไม่ปัญหาอะไรมากมาย บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากอยู่ในกรอบภาระงานที่จะต้องดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่บุคลากรได้รับสิ่งที่ดีกว่าให้มอบให้อย่างเหมาะสม^{๔๐}

๕. สิ่งที่บุคลากรพึงพอใจในชีวิตคือ ทำงานแล้วมีเวลาพัก ไม่ทำงานหนักมากจนเกินไป หน่วยงานที่เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานภายใต้กรอบภาระงานตามพระราชบัญญัติอยู่ แล้ว จึงสามารถทราบล่วงหน้าว่าจะทำงานอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนปฏิบัติการประจำปีก็ทำให้ทราบได้ถึงทิศทางการปฏิบัติงาน^{๔๑}

๖. ความพึงพอใจในชีวิต การทำงานที่เราเลือกที่จะทำนั้นสามารถช่วยทำให้เรารู้สึกประสบความสำเร็จในเป้าหมายชีวิต เป้าหมายที่สำคัญในชีวิตของคนส่วนใหญ่คือ มีเงินใช้สอยพอ มีงานทำ ไม่ตกงาน มีชีวิตมีครอบครัวที่ดี มีสุขภาพที่ดี หากความสุขให้ตนเองเสมอ เป็นต้น^{๔๒}

๗. บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีมีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน สามารถจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี เช่น มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการทำงานจากที่บ้าน มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอหลังจากปฏิบัติงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในการทำงานช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ยิ่งขึ้น^{๔๓}

๘. บุคลากรของเทศบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับเทศบาลซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงมากกว่าเอกชนในความคิดของประชาชนจะคิดว่าราชการดีกว่า เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการดี หลายคนอยากเป็นพนักงานของรัฐแต่ก็ขาดโอกาสเนื่องจากคุณสมบัติไม่ถึงบ้าง ไปประกอบอาชีพส่วนอื่นบ้าง แต่ทั้งนี้ภาพลักษณ์ของราชการก็ยังถือว่าดีกว่า คนที่ทำงานราชการก็จะรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานราชการ^{๔๔}

๙. เทศบาลเมืองปทุมธานีมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลประชาชน บุคลากรต่างได้รับความยอมรับนับถือ มีหน้าที่ตาในสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกปราบปลื้มยินดีกับการเป็นบุคลากรขององค์กร

^{๓๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำงานให้กับรัฐบาล เวลามีนงานหรือกิจกรรมทางสังคมก็จะได้รับเชิญมาร่วมงาน ประชาชนก็นับหน้าถือตาให้เกียรติ^{๔๕}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร บุคลากรพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร และบุคลากรยินดีปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ ๔.๑๙ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน	๔	๑, ๓, ๕, ๗
๒.	บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร	๓	๑, ๘, ๙
๓.	บุคลากรพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	๒	๒, ๖
๔.	บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร	๑	๗
๕.	บุคลากรยินดีปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑	๔

๒.๒) ด้านอัตตมโนทัศน์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรของเทศบาลมีแนวคิดที่ดีคิดเชิงบวกต่อองค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการทำงานแบบพี่น้อง จะมีความเข้าใจว่าที่ทำงานก็เหมือนที่บ้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่ารักบ้าน อันนี้คือบ้านเรา ที่ทำงานเรา สำนักงานเรา ก็จะช่วยกันทำงานตามภารกิจให้สำเร็จ^{๔๖}

๒. การปฏิบัติงานไม่ว่าจะส่วนไหนจะนึกถึงประโยชน์ของประชาชนมาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการบริการประชาชน สาธารณูปโภคต่างๆ ที่เทศบาลต้องดูแล จะต้องคำนึงถึง

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยแบ่งเบาในส่วนไหนได้บ้างก็ช่วยกันเร่งดำเนินการ เทศบาลพยายามที่จะให้การ
บริหารเข้าไปยังชุมชนทุกชุมชนในเขตพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับสิทธิประโยชน์และใช้ทรัพยากรของ
ประเทศร่วมกันอย่างเท่าเทียม^{๔๗}

๓. การบริหารจัดการเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ออกนอกขอบเขตการ
ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อมของการทำงานก็ดีทำ จึงเกิดความ
รักและผูกพันกับองค์กรปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความยินดีอย่างเต็มศักยภาพช่วยรักษาภาพลักษณ์
และความลับของทางราชการด้วยดี^{๔๘}

๔. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยปกติการปฏิบัติงานในฐานะ
บุคลากรของรัฐนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้ว่าแนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ควรปฏิบัติตัวเช่นไร ซึ่งจะ
มีความรักและหวงแหนองค์กรเป็นเบื้องต้นอยู่แล้ว จึงไม่น่าเป็นห่วงในเรื่องของการรักษาภาพลักษณ์ที่
ดีขององค์กรมากเท่าไรนัก โดยทั่วไปแล้วบุคลากรทุกคนจะรักองค์กร^{๔๙}

๕. สิ่งที่ควรคำนึงถึงอยู่เสมอคือบทบาทหน้าที่ของการเป็นบุคลากรของภาครัฐที่จะต้อง
ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนให้เป็นไปตามระเบียบของราชการ และการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของ
ราชการ และช่วยกันตรวจสอบความผิดชอบเป็นเหตุเป็นตาให้แกกันและกัน อันเนื่องมาจากการได้รับ
การอบรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม^{๕๐}

๖. ความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติเกี่ยวกับตนเองที่ปรารถนาจะเป็น พยายาม
เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นอย่างที่ใจเขาไว้ หากทำได้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองจะดีขึ้น มีความ
มั่นใจ กรรับรู้ด้านอารมณ์ความรู้สึก เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ
รอบตัว^{๕๑}

๗. เทศบาลเมืองปทุมธานีปลูกฝังให้บุคลากรความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่ และการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้า
ตัดสินใจ และสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่บุคลากรมี
ทัศนคติที่ดีคิดในเชิงบวก^{๕๒}

^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๘. การปฏิบัติงานของเทศบาล การกิจทุกอย่างจะเป็นการกระจายประโยชน์เพื่อประชาชน แผนงานและโครงการต่างๆ ของเทศบาลในภาพรวมคือเพื่อประโยชน์ของประชาชน การให้บริการต่างๆ มีความสะดวกสบายกว่าเมื่อก่อนมาก มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ การแก้ปัญหาการแจ้งปัญหาก็กง่าย เข้าถึงบุคลากรได้ง่าย^{๕๓}

๙. บุคลากรที่เข้าไปทำงานกับเทศบาลส่วนมากจะอยู่กันยาว อาจจะเป็นเพราะสวัสดิการหรือปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรไม่ค่อยลาออกไปประกอบอาชีพอื่น สวัสดิการที่รัฐจัดให้ก็ถือว่าเพียงพออาจจะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าหน่วยงานข้างนอกด้วยซ้ำ ด้วยเหตุนี้ก็จะอาจทำให้บุคลากรรักและผูกพันองค์กร^{๕๔}

สรุปได้ว่า ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ประกอบด้วย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร บุคลากรคำนึงถึงอยู่เสมอถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ บุคลากรมีความคิดในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรรู้และเข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง

ตารางที่ ๔.๒๐ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๓	๑, ๓, ๙
๒.	บุคลากรช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	๒	๓, ๔, ๕
๓.	บุคลากรคำนึงถึงอยู่เสมอถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ	๒	๒, ๘
๔.	บุคลากรมีความคิดในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน	๑	๗
๕.	บุคลากรรู้และเข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง	๑	๖

^{๕๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๒.๓) ด้านสุขภาพร่างกาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรของเทศบาลมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ เนื่องจากได้รับการส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารใส่ใจในเรื่องนี้มาก สุขภาพของบุคลากรที่ดี ก็หมายถึงคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อมีคุณภาพชีวิตดีก็สามารถทำงานให้กับเทศบาลได้ดี จึงเป็นเหตุผลที่ว่าสุขภาพของบุคลากรเราทิ้งไม่ได้ เรื่องสุขภาพคุณภาพชีวิตจึงได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร^{๕๕}

๒. บุคลากรพร้อมปฏิบัติงานเสมอ ได้มีการกำหนดคุณสมบัติตั้งแต่เบื้องต้นว่าบุคลากรที่สมัครเข้ามาทำงานจะต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์มีใบรับรองแพทย์ และมีสุขภาพโดยรวมแข็งแรง พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของเทศบาล มีการทดสอบสมรรถนะทางร่างกายอยู่เสมอ และมีโปรแกรมการออกกำลังกายอยู่เสมอ^{๕๖}

๓. สุขภาพกายสุขภาพใจเป็นเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น จึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสร้างเสริมสุขภาพกายสุขภาพใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากรมีร่างกายแข็งแรง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๗}

๔. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีร่างกายแข็งแรง ทั้งนี้ต้องมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย กายพร้อมแต่ใจไม่พร้อมก็ทำงานไม่ได้ ทำได้ก็ไม่ดี จึงต้องมีพร้อมกันทั้งกายและใจ สภาพแวดล้อมก็มีส่วนในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีก็มีผลต่อสุขภาพบุคลากรด้วยเช่นกัน^{๕๘}

๕. บุคลากรได้รับการส่งเสริมเรื่องสุขภาพร่างกาย เช่นการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ซึ่งจะทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในส่วนนี้ เมื่อบุคลากรแข็งแรงก็ทำงานได้ดี และลดค่าใช้จ่ายที่เป็นสวัสดิการในการรักษาพยาบาลลงได้อีก คือการส่งเสริมสุขภาพมองว่าไม่มีส่วนเสียมีแต่ได้กับได้ องค์กรได้คนที่มีความสุขแข็งแรงมาทำงาน บุคลากรได้สุขภาพที่ดี^{๕๙}

๖. สภาพของร่างกายที่มีความแข็งแรง สมบูรณ์ ระบบต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้อย่างปกติและมีประสิทธิภาพ ด้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือความทุพพลภาพ สภาวะทางจิตใจมีความสดชื่น แจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ

^{๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ ปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสน^{๖๐}

๗. การดูแลสุขภาพร่างกายของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อประเมินสถานะสุขภาพของบุคลากรและตรวจหาความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ จัดกิจกรรมหรือโปรแกรมการออกกำลังกาย เช่น การวิ่ง การเดิน การเล่นกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่งผลดีต่อบุคลากรด้านสุขภาพร่างกายเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลและการหยุดงานด้วย^{๖๑}

๘. บุคลากรของเทศบาลมีกิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเป็นประจำ ทำให้ร่างกายแข็งแรง บางคนเล่นกีฬาเป็นประจำอยู่แล้วเป็นนักกีฬา ก็ได้ชวนเพื่อนๆ ไปเล่นกีฬาที่ตนเองชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้มีเวลาในการออกกำลังกาย เป็นการส่งเสริมสุขภาพในอีกทางหนึ่ง^{๖๒}

๙. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดีและอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมทำงาน จึงทำให้ไม่ค่อยเจ็บไข้ได้ป่วยและไม่มีโรคเรื้อรังที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เจ็บไข้ได้ป่วยนิดๆ หน่อยๆ ก็มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ซึ่งถือว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรดีกว่าประชาชนทั่วไป^{๖๓}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบhumธานี ด้านสุขภาพร่างกาย ประกอบด้วย บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเล่นกีฬา บุคลากรปราศจากโรคเรื้อรังที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ

^{๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

ตารางที่ ๔.๒๑ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑.	บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์	๓	๑, ๓, ๖
๒.	บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่	๒	๒, ๔
๓.	บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเล่นกีฬา	๒	๕, ๘
๔.	บุคลากรปราศจากโรคภัยแรงที่เป็นอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	๑	๔
๕.	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ	๑	๗

๒.๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้
สัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรมีสภาพชีวิตการเป็นอยู่ร่วมกับสังคมค่อนข้างดี รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อ
ความต้องการในการเลี้ยงครอบครัว เรื่องรายได้ไม่ค่อยมีปัญหาถือว่ามีความชีวิตที่ดีเมื่อเทียบกับ
หลายๆ อาชีพ และเป็นอาชีพที่ทรงเกียรติที่ได้รับใช้สังคม อันนี้ถือเป็นเกียรติกับบุคลากรทำให้เกิด
ความภาคภูมิใจมากกว่าสวัสดิการอื่นใด^{๖๔}

๒. ในด้านเศรษฐกิจบุคลากรถือว่าไม่เดือดร้อน มีพอกินพอใช้ ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับ
สภาพการเป็นอยู่และเศรษฐกิจในปัจจุบัน เรามีกองทุนช่วยเหลือบุคลากรและสวัสดิการอื่นๆ ที่ให้การ
ช่วยเหลือในเวลาประสบภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุร้ายแรง หรืองานบำเพ็ญกุศล บุคลากรก็ให้การ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน^{๖๕}

๓. ด้านเศรษฐกิจส่วนมากมองที่ความคล่องตัวของรายรับรายจ่าย มีความสมดุลกัน
หรือไม่อย่างไร ในส่วนของเทศบาลหากบุคลากรใช้ชีวิตตามปกติ รายได้ที่ได้รับถือว่าสามารถเลี้ยง
ครอบครัวได้ สถานทางสังคมก็ถือว่ามีความเกียรติในสังคม ประชาชนให้การยอมรับนับถือและให้เกียรติ^{๖๖}

^{๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

๔. สภาพทางสังคมของบุคลากรถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีกิจกรรมทางสังคมอยู่สม่ำเสมอเป็นการผ่อนคลาย ผู้บริหารส่วนใหญ่จะได้รับเชิญให้ไปร่วมงานทางสังคม เช่นเป็นประธานกฐินผ้าป่างานบุญงานศพงานบวช เป็นต้น อยู่เสมอ ซึ่งถือว่าเป็นเกียรติกับบุคลากรของเทศบาลเป็นอย่างดี^{๖๗}

๕. เทศบาลมีการช่วยเหลือบุคลากรในสถานการณ์ฉุกเฉิน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสวัสดิการสังคมให้ บุคลากรที่ทำงานกับเทศบาลเป็นเวลานานหรือเกษียณออกมาจะมีทุนในการเลี้ยงชีพหรือนำไปเป็นต้นทุนในการประกอบอาชีพต่อไปได้ จึงไม่ค่อยมีปัญหาในส่วนนี้ ส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรลงได้^{๖๘}

๖. กลุ่มบุคคลของสังคมที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มของสถาบันทางเศรษฐกิจต่างๆ งานที่เกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายแจก และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่าง ๆ ของชุมชน ที่ยึดถือแนวปฏิบัติแนวทางเดียวกันในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การใช้บริการและการท่องเที่ยวที่มีปัจจัยกระตุ้นต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน^{๖๙}

๗. ด้านสังคม มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมกีฬา การท่องเที่ยวหมู่คณะ เป็นต้น และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ มีการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรตามความเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจและมีความตั้งใจในการทำงาน และมีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการเพื่อครอบครัว จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของบุคลากร^{๗๐}

๘. บุคลากรมีหน้าที่ตามในสังคมได้รับเกียรติจากสังคมอย่างมาก ด้วยความที่เป็นงานราชการ เวลาว่างนอกราชการต่าง ๆ ชาวบ้านก็ได้เชิญผู้บริหารท้องถิ่นมาร่วมเป็นเกียรติในงานเราในฐานะประชาชนก็รู้สึกยินดี และรู้สึกว่าชีวิตการรับราชการเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจและเป็นเกียรติต่อวงศ์ตระกูลเป็นอย่างดี^{๗๑}

๙. ด้านสังคมและเศรษฐกิจบุคลากรมีสถานทางสังคมที่ดีเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องฐานทางสังคม การได้รับเกียรติจากสังคม และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

^{๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๖๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๗๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

^{๗๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

บุคลากรของท้องถิ่นจะมีโอกาสสูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายการเมืองถ้าเคยรับการชกมาก่อนก็จะมีโอกาสได้รับเลือกตั้งมากกว่าคนอื่น^{๗๒}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ มีกองทุนและสวัสดิการให้การช่วยเหลือทางการเงิน และบุคลากรได้รับเกียรติจากสังคม

ตารางที่ ๔.๒๒ ประเด็น/ตัวบ่งชี้ และค่าความถี่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ลำดับ	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ	
		ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑.	บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว	๓	๑, ๒, ๓
๒.	บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ	๒	๔, ๗
๓.	มีกองทุนและสวัสดิการให้การช่วยเหลือทางการเงิน	๒	๕, ๖
๔.	บุคลากรได้รับเกียรติจากสังคม	๒	๘, ๙

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอนแล้ว จึงได้นำเอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ โดยวิธีการสังเคราะห์ข้อมูลได้พิจารณาจากประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสนใจและกล่าวถึงที่มีระดับความถี่ของข้อมูลมากที่สุด และพิจารณาสังเคราะห์จากข้อมูลเชิงปริมาณที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ซึ่งปรากฏรายละเอียดดังแผนภาพที่ ๔.๑

^{๗๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

หลักภาพนา ๕

๑. กายภาพนา การส่งเสริมด้านกาย

- ๑) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย
- ๒) ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพทางกาย
- ๓) การร่วมกิจกรรมทางสังคม
- ๔) มีการบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม
- ๕) มีการส่งเสริมวิทยาการด้านสุขภาพอยู่เสมอ

๒. ศิลภาพนา การส่งเสริมด้านศีล

- ๑) ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย
- ๒) ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม
- ๓) ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม
- ๔) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความอดทน
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ

๓. จิตตภาพนา การส่งเสริมด้านจิตใจ

- ๑) รู้จักฝึกจิตใจให้สงบเยือกเย็น
- ๒) ฝึกกรรมฐานและทำสมาธิเป็นประจำ
- ๓) ฝึกจิตใจให้มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์
- ๔) ส่งเสริมให้ยึดมั่นในความสุจริตเที่ยงธรรม
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบ

๔. ปัญญาภาพนา การส่งเสริมด้านปัญญา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- ๒) พัฒนาองค์การการเรียนรู้
- ๓) ทำกิจกรรมพัฒนาปัญญาร่วมกัน
- ๔) พัฒนากิจการทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผล

คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑

๑. ด้านความพึงพอใจในชีวิต

- ๑) บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน
- ๒) บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร
- ๓) บุคลากรพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ
- ๔) บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- ๕) บุคลากรพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กร

๒

๒. ด้านอัตราในทัศน

- ๑) บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร
- ๒) บุคลากรช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- ๓) บุคลากรคำนึงถึงอยู่เสมอถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ
- ๔) บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อองค์กร
- ๕) บุคลากรอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

๓

๓. ด้านสุขภาพร่างกาย

- ๑) บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์
- ๒) บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่
- ๓) บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเล่นกีฬา
- ๔) บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพจากหน่วยงาน
- ๕) บุคลากรมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์

๔

๔. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

- ๑) บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว
- ๒) บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ
- ๓) บุคลากรมีกองทุนและสวัสดิการให้การช่วยเหลือทางการเงิน
- ๔) บุคลากรมีสถานทางการเงินที่ดีขึ้น
- ๕) บุคลากรมีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น

แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สังเคราะห์โดย ผู้วิจัย รุจิภา อัสราษี

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ความรู้ได้ดังต่อไปนี้
ข้อความในองค์ความรู้

ส่วนที่ ๑ คือหลักภาวนา ๔ ซึ่งเป็นหลักการที่เมื่อนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วจะช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแนวทางในการประยุกต์ใช้มีดังนี้

กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย แนวทางคือ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย การร่วมกิจกรรมทางสังคม มีการบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม มีการส่งเสริมวิทยาการด้านสุขภาพอยู่เสมอ

ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล แนวทางคือ ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีความอดทน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ

จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ แนวทางคือ รู้จักฝึกจิตใจให้สงบเยือกเย็น ฝึกกรรมฐานและทำสมาธิเป็นประจำ ฝึกจิตใจให้มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมให้ยึดมั่นในความสุจริตเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบ

ปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา แนวทางคือ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ ทำกิจกรรมพัฒนาปัญญาร่วมกัน พัฒนาทักษะทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผล

ส่วนที่ ๒ คือ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย
ด้านความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร บุคลากรพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้านอัตตมโนทัศน์ ประกอบด้วย บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร บุคลากรช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร บุคลากรคำนึงถึงอยู่เสมอถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ด้านสุขภาพร่างกาย ประกอบด้วย บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเล่นกีฬา บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพจากหน่วยงาน บุคลากรมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ บุคลากรมีกองทุนและสวัสดิการให้การช่วยเหลือทางการเงิน บุคลากรมีสถานทางการเงินที่ดีขึ้น บุคลากรมีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เพื่อให้เข้าใจในการนำเอาองค์ความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ผู้วิจัย จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

สังเคราะห์โดย ผู้วิจัย รุจิภา อัสราศรี

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีการส่งเสริมตามกระบวนการในระดับหนึ่งแล้ว ทั้งนี้การประยุกต์หลักภาวนา ๔ เพื่อใช้ในการส่งเสริมจะส่งผลให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยขั้นตอนคือ

ใช้หลักกายภาวนาส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรม หรือใช้มาตรการในการผลักดันให้บุคลากรออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมอื่นเป็นการส่งเสริมร่างกาย

ใช้หลักศีลภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการใช้ชีวิต การเป็นอยู่ การบริโภค และการออกกำลังกาย รวมไปถึงระเบียบข้อบังคับขององค์กรด้วย

ใช้หลักจิตตภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง มีความเยือกเย็น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควบคุมอารมณ์และสภาพจิตใจของตนเองได้

ใช้หลักปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ด้วยกระบวนการศึกษา และการอบรมความรู้ระยะสั้นให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการงานและการเป็นอยู่อย่างเหมาะสม ที่สำคัญความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ยั่งยืน

หลักภาวนา ๔ ประการข้างต้นเมื่อนำมาเป็นส่วนผสมที่เหมาะสมแล้ว ผลประโยชน์ที่คาดหวังหรือผลที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากรคือ

บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิต การทำงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานและองค์กร และพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

บุคลากรมีอุดมโนทัศน์หรือทัศนคติที่ดี ขององค์กร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พุ่มเทำร่างกายกำลังใจและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเข้มแข็ง

บุคลากรมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจดีขึ้น คือมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่ดีขึ้นมีกิจกรรมที่กระทำร่วมกันกับสังคมที่ดี และมีสภาพช่องทางเศรษฐกิจที่ดีมีรายได้เหมาะสมกับรายจ่ายดีมากสามารถ เลี้ยงครอบครัวได้ ตามสมควร

ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นตัวชี้วัด ที่ดีเยี่ยม เพื่อที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากน้อยเพียงใด และการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะทำให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้นนี้

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนแล้ว ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นสำคัญอันเป็นผลจากการวิจัยดังกล่าวต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ในส่วนนี้เป็นการสรุประดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีดังต่อไปนี้

๑) ระดับหลักภavana ๔

หลักภavana ๔ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีลภavana การส่งเสริมด้านศีล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) รองลงมา ด้านกายภavana การส่งเสริมด้านกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.067) และด้านจิตตภavana การส่งเสริมด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82)

๒) ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมา ด้านอัตตมโนทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๗๓) และด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๖๙)

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=๘๕.๘๘^{**}$)

หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=๘๑.๙๙^{**}$)

หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=๘๑.๙๙^{**}$)

หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=๗๖.๑๑^{**}$)

หลักภavana ๔ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=๗๑.๑๗^{**}$)

๕.๑.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) หลักภavana ๔

หลักภavana ๔ ซึ่งเป็นหลักการที่เมื่อนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วจะช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแนวทางในการประยุกต์ใช้มีดังนี้

กายภavana การส่งเสริมด้านกาย แนวทางคือ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย การร่วมกิจกรรมทางสังคม มีการบริการด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม มีการส่งเสริมวิทยาด้านสุขภาพอยู่เสมอ

ศิลปาวนา การส่งเสริมด้านศิลป แนวทางคือ ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีความอดทน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ

จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ แนวทางคือ รู้จักฝึกจิตใจให้สงบเยือกเย็น ฝึกกรรมฐานและทำสมาธิเป็นประจำ ฝึกจิตใจให้มีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมให้ยึดมั่นในความสุจริตเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบ

ปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา แนวทางคือ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา พัฒนาองค์การเรียนรู้ ทำกิจกรรมพัฒนาปัญญาร่วมกัน พัฒนาทักษะทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผล

๒) คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ประกอบด้วย

ด้านความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บุคลากรภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร บุคลากรพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้านอัตมโนทัศน์ ประกอบด้วย บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร บุคลากรช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร บุคลากรคำนึงถึงอยู่เสมอถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ด้านสุขภาพร่างกาย ประกอบด้วย บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเล่นกีฬา บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพจากหน่วยงาน บุคลากรมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์

ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว บุคลากรมีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ บุคลากรมีกองทุนและสวัสดิการให้การช่วยเหลือทางการเงิน บุคลากรมีสถานทางการเงินที่ดีขึ้น บุคลากรมีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามเนื้อหาที่ปรากฏแล้วข้างต้น และมีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ในส่วนของ การประยุกต์ใช้หลักภาวะ ๔ ซึ่งประกอบด้วย กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย สีสภาวนา การส่งเสริมด้านสีล จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ และปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา เมื่อมองในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เทศบาลเมืองปทุมธานีมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับหลักภาวะ ๔ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสีลภาวนา การส่งเสริมด้านสีล คือการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และฝึกอบรมการดูแลสุขภาพให้บุคลากรมีวินัยในการดูแลสุขภาพ นอกจากนี้ยังได้มีการคุณภาพชีวิตด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย ด้วยการส่งเสริมบุคลากรให้อดทนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน และการออกกำลังกายเป็นประจำ ต่อมาได้ส่งเสริมในเรื่องของปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักเหตุผลพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของตน และมีความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน ประการสุดท้ายคือ มีการส่งเสริมด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บุคลากรเคารพกฎและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ถนอมขวัญ อยู่สุข** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน” ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักภาวะ ๔ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทานได้ถึงร้อยละ ๔๙.๒๐^๑ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักภาวะ ๔ นำมาใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทัศนาวดี ฉากภาพ** ได้วิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาระดับสูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสุขภาวะตามหลักภาวะ ๔ ประกอบด้วย กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) ทำให้ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการพัฒนาสุขภาวะที่สมดุลได้อย่างดียิ่ง^๒

^๑ถนอมขวัญ อยู่สุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาคุษณบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

^๒ทัศนาวดี ฉากภาพ, “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาระดับสูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาคุษณบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับทั้งนี้เนื่องมาจาก เทศบาลเมืองปทุมธานีได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในส่วนของความพึงพอใจในชีวิต ให้บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงานและการเป็นอยู่อย่างสมดุลกัน ด้านอัตมโนทัศน์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ด้านสุขภาพร่างกาย ส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และด้านสังคมและเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน และยังส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสภาพคล่องทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิงหา จันทริยวงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีควรพัฒนาที่สุขภาพร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป กิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนานั้นจะต้องได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากกลุ่มผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน^๓

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า หลักภาวะนา ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน คือเมื่อมีการนำหลักภาวะนา ๔ มาประยุกต์ใช้จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตบุคลากรดีขึ้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ดังนั้นไม่ว่าจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือประกอบกิจการอันอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องหากมีการนำหลักภาวะนา ๔ เข้ามาประยุกต์ใช้ย่อมให้ผลในเชิงบวก และส่งผลให้ตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีค่าที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ **พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย)** ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง” ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักภาวะนา ๔ เพื่อส่งเสริมบุคลากรในมิติด้านคุณภาพชีวิตพบว่า บุคลากรสามารถพึ่งตนเอง มีการเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง^๔ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระณธีร์วิษณุ คมภิรตพลโย (วรโกคินธนะโชค)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า หลักภาวะนา ๔ เป็นหลักสำคัญที่จะพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเน้นเรื่องของการพัฒนาศีล ให้

^๓สิงหา จันทริยวงศ์, “การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง”, รายงานการวิจัย, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๑).

^๔พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย), “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

บุคลากรมีระเบียบวินัย นอกจากนี้ได้นั้นเรื่องของปัญญาวานา ด้วยการเปิดให้มีส่วนร่วมจากสมาชิก การระดมความคิด การเวียนงาน การสลับกันทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน มี กิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ชีวิตการทำงานมีความสุข^๕ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา ๔ กับชีวิตกับปฏิบัติงานของบุคลากร

๕.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีแนวทางในการประยุกต์ดังนี้คือ ใช้หลักภาวนาส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรม หรือใช้มาตรการในการผลักดันให้บุคลากรออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมอันเป็นการส่งเสริมร่างกาย ใช้หลักศีลภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการใช้ชีวิตการเป็นอยู่ การบริโภค และการออกกำลังกาย รวมไปถึงระเบียบข้อบังคับขององค์กรด้วย ใช้หลักจิตตภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง มีความเอื้อเกีย้น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควบคุมอารมณ์และสภาพจิตใจของตนเองได้ และใช้หลักปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ด้วยกระบวนการศึกษา และการอบรมความรู้ระยะสั้นให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการทำงาน และการเป็นอยู่อย่างเหมาะสม ที่สำคัญความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เชียด) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการใช้หลักภาวนา ๔ ในการสร้างผู้นำและพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืน โดยมีการเน้นในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการทำงาน ใช้หลักกายภาวนา เพื่อพัฒนาสมาชิกทุกคนในชุมชนให้มีสุขภาพแข็งแรงความเป็นอยู่ที่ดี^๖ ในทำนองเดียวกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาสอาด ปญญาทีโป (ดิษฐ์สุวรรณ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒” ผลการวิจัยพบว่า หลักภาวนา ๔ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน จึงได้มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องคือ กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพในชุมชน กิจกรรมสร้างรายได้แก่ให้ประชาชน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

^๕พระณธีรวิญญ์ คมกัรปญโญ (วรโกคินธนะโชค), “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

^๖พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เชียด), “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

วิถีพุทธ กิจกรรมการส่งเสริมหมู่บ้านรักษาศีล ๕ กิจกรรมการส่งเสริมหมู่บ้านปลอดอบายมุข ส่งเสริมด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน การเป็นโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การเป็นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล^๗

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า เทศบาลได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญมีลักษณะที่สอดคล้องกับหลักภาวะนา ๔ เป็นผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิต การทำงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานและองค์กร และพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร บุคลากรมีอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติที่ดีขององค์กร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หุ่นเทกำลังกายกำลังใจและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเข้มแข็ง บุคลากรมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจดีขึ้น คือมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่ดีขึ้นมีกิจกรรมที่กระทำร่วมกันกับสังคมที่ดี และมีสภาพช่องทางเศรษฐกิจที่ดีมีรายได้เหมาะสมกับรายจ่าย ตีมากสามารถ เลี้ยงครอบครัวได้ ตามสมควร แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ หรือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีความสอดคล้องกับหลักภาวะนา ๔ มีความพึงพอใจและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ^๘ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้วย เช่น นโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังเช่นงานวิจัยของ เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติจะทำให้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้นทั้งทางสุขภาพร่างกายจิตใจและรายได้ ซึ่งถือเป็นประกระทบจากนโยบายในเชิงบวก^๙

^๗พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทีโป (ดิษฐ์สุวรรณ), “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๘เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, **รายงานการวิจัย**, (ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓).

^๙เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๕) : ๑๔๕ – ๑๖๕.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๓ ประการประกอบด้วย

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) เทศบาลเมืองปทุมธานีมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคลากรมีความสำคัญกับการเป็นอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งควรให้ความสำคัญเป็นประการต้นๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรในสังกัดได้มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงครอบครัว และมีกิจกรรมทางสังคมที่ดี

๒) เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรส่งเสริมเรื่องสุขภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากสุขภาพของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน คือเมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดีก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้ โครงการและกิจกรรมของเทศบาล ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเมื่อมีการส่งเสริม เรื่องของสุขภาพจะได้ประโยชน์สองต่อคือบุคลากรมีสุขภาพที่ดี ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบุคลากร และที่สำคัญงานต่าง ๆ ของเทศบาลก็จะประสบความสำเร็จคือบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรมีแนวทางในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านจิตใจ ให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคง ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ให้มีวิถีทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ไม่รู้ว่าเป็นคนใจเย็นมีน้ำใจไม่ตรีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร มีสภาพจิตใจที่ดี มีความยิ้มแย้มแจ่มใส ในการทำงานมีอัธยาศัยดีต่อเพื่อนร่วมงาน และการแสดงออกต่อสาธารณะอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้บริการประชาชน ด้วยความยินดีและเต็มใจ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) เทศบาลเมืองปทุมธานีควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรโดยเน้นสังคมและเศรษฐกิจ ด้วยการ ปรับแผนดำเนินงานที่เน้นการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสหกรณ์ที่ให้การช่วยเหลือบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้จักการออมเพื่อกำหนดให้บุคลากรต้องร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่นกิจกรรมตามประเพณีในชุมชน

๒) เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรให้การส่งเสริมด้านสุขภาพทางกายของบุคลากร โดยมีมาตรการให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำ จัดทำสนามกีฬาสำหรับบุคลากร จัดโครงการในการเล่นกีฬาให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเล่นกีฬาและแข่งขันกีฬา จัดให้มีศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพสำหรับบุคลากร ให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พร้อมกันนั้น ควรมีมาตรการกระตุ้นบุคลากร ให้รู้จักรักษาสุขภาพและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๓) เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตใจที่เข้มแข็งผ่านกิจกรรมการอบรม พัฒนาจิตใจ ให้วัดเป็นส่วน หนึ่ง ในการพัฒนาจิตใจของบุคลากร ด้วยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้สูงขึ้นให้มีจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคน ต้อง ได้รับการพัฒนาจิตใจ และการปฏิบัติธรรมเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้ยกระดับจิตใจของตนเอง ให้ เหมาะกับการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนที่ดี ซึ่งจะ ส่งผลให้คุณภาพการให้บริการประชาชนดีขึ้นด้วย

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักภavana ๔ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดและองค์ประกอบที่สำคัญในการนำหลักภavana ๔ มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๒) ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย การประยุกต์ตามหลักภavana ๔ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลจากการบริหารจัดการที่ได้ใช้หลักพุทธ ธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

๓) ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามหลักภavana ๔ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ : (Primary sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ : (Secondary Sources)

๑ หนังสือ :

กรมกำลังพลทหารบก. กองร้อยนาอยู่ กองพันเข้มแข็งเขตทหารปลอดภัยประจำปี ๒๕๔๕.

กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๕.

กิจสมพงษ์ กล้าหาญ. ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

เกษม จันท์แก้ว. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๘.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. การบริหารราชการไทย. หน่วยที่ ๑๑. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

ชัยวัฒน์ ปัญงพงษ์ และคณะ. คู่มือฉบับสมบูรณ์ฉบับประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

ดารณี จุนเจริญวงศา. การจัดการความรู้. ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๔๘.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๙.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.

นิสาร์ตน์ ศิลปเดช. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙.

ปธาน สุวรรณมงคล. สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย. หน่วยที่ ๑๔. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ประยงค์ จันทรวงศ์. การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีเมียม เฮาส์, ๒๕๖๑.

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘.

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. จิตวิทยาการบริการงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓.

พระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๓๓.

พระธรรมธีรราชมหามุนี โชติก ญาณสิทธิ). วิปัสสนาญาณโสภณ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๕๖.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐.

..... พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

..... พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิบรรจสนธิ และสำนักสหปฏิบัติ พร้อมทั้งคณะผู้ศรัทธา, ๒๕๕๓.

..... วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สยาม, ๒๕๕๖.

..... ความสุขที่แท้จริง. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๓.

..... ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๖.

พุทธทาสภิกขุ. คู่มือมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๓.

พุทธทาสภิกขุ. วิปัสสนาในอิริยาบถนั่ง. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๒.

มัลลิกา คณานุรักษ์. จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗.

แม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุด. เพื่อนทุกข์ ๒. กรุงเทพมหานคร : แพลนพรีนติ้ง, ๒๕๕๔.

วัฒนา สุนทรชัย. เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพลัสลิซซิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗.

วิทย์ วิศทเวทย์. ปรัชญา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สนิท จรอนันต์. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา. พิมพ์ที่บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**. หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

สัมพันธ์ พิษยททยา. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

สุพรรณิ ไชยอำพรและสนิธสมัครการ. **การวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยระหว่างชาวเมืองและชนบท**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔.

สุวรีย์ สิริโกคาภิรมณ์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD) อ้างในธราพงษ์ มะละคำ. **การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์**. สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

องอาจ พาไทสง. **ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๙.

แอลเดอร์ อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริการงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓.

๒ วิทยานิพนธ์/งานวิจัย :

คชาวุธ พรหมยาน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕

คชาวุธ พรหมยาน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕

คชาวุธ พรหมยาน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงกมล คนโทเงิน. “ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์บัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- เดชา บุญมาสุข. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.
- นาริรัตน์ กว้างขวาง. การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทิโป ดิษฐสุวรรณ. “รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระณธีรวิทย์ คุมภีรปญฺญ โวรโกธินธนะโชค. “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.
- พระปลัดพิรัชเดช จิตวิโส มหามนตรี. “พุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมนัส ธมมรโต มีมณี. “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนา
ตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔

พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี มากคล้าย. “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ วงษ์เชิด. “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสมทรัพย์เพื่อ
พัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย
ราชพฤกษ์”. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓.

สถิต คำลาเลียง. “ประสิทธิภาพในการงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบิน”ทหารเรือ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕
สมจิตรา กิตติมานนท์. “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สาริกา หาญพานิชย์. “การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สิงหา จันทริยวงศ์. “การพัฒนาแบบที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชนบทโดยใช้
ครอบครัวเป็นศูนย์กลาง”. **รายงานการวิจัย**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,
๒๕๕๑.

๔ วารสาร

เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาฬสินธุ์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๕) : ๑๔๕ – ๑๖๕.

๔ ออนไลน์ :

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบาย ของ คณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/72078> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๖].

เทศบาลเมืองปทุมธานี. ยุทธศาสตร์การพัฒนา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_main.jsp [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

เทศบาลเมืองปทุมธานี. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองปทุมธานี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_main.jsp [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

เทศบาลเมืองปทุมธานีปทุมธานี. อัตราค่าสิ่ง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_unit.jsp [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

เทศบาลเมืองปทุมธานีปทุมธานี. อัตราค่าสิ่ง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.muangpathum.org/th/z_unit.jsp [๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

วิกิพีเดีย. เทศบาลตำบล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/เทศบาลตำบล> [๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓].

เทศบาลเมืองปทุมธานี. เกี่ยวกับเทศบาล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.muangpathum.org/index.jsp> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

เทศบาลเมืองปทุมธานี. โครงสร้างการบริหาร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.muangpathum.org/index.jsp> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๗].

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tambol.com> [๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๒. ภาษาต่างประเทศ

I Books:

Best, J. W., *Research in Education*, 3rd Ed, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977.

J.W. Getzel, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, 1957.

J.W. Getzel, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, .

บรรณานุกรม (ต่อ)

Koffka, K., **Encyclopedia of the Social Science**, (New York: The Macmillan Company, 1978.

Schermerhorn, J.R. et al, **Managing organization Behavior**, (USA: John Wiley and Sons, 2002.

Sharma, R.C., **Population Trends Resources and Environment Handbook on Population Education**, (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1975.

II Journal:

Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", **Psychological Review**, vol. 50 (1943): 340-396.

Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process", **School Review**, Vol.65, 1973, p.164 – 175.

Walton, Richard E., "Quality of Working Life: What is it?", **Sloan Management Review**, Vol. 4 No. 7 (1973): 12-16.

Zhan, "Quality of life: Conceptual and measurement issue". **Journal of Advanced Nursing**, Vol. 17 No. 7 (1992): 795-800.





มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana ๔ กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภavana ๔

ตอนที่ ๓ : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ตอนที่ ๔ : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบต่องานวิจัยแต่อย่างใด

ขอขอบคุณท่านที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรุจิรา อัสราชี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ตอนที่ ๑ : คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย 1 ☐ หญิง 2

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี 1 ☐ ๒๐-๓๐ ปี 2
☐ ๓๑-๔๐ ปี 3 ☐ ๔๑-๕๐ ปี 4
☐ ๕๑ ปีขึ้นไป 5

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 1 ☐ ปริญญาตรี 2
☐ ปริญญาโท 3 ☐ ปริญญาเอก 4

๔. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร 1 ☐ หัวหน้าฝ่าย 2
☐ เจ้าหน้าที่ 3

๕. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า ๕ ปี 1 ☐ ๕-๙ ปี 2
☐ ๑๐ ปีขึ้นไป 3

๖. รายได้

☐ น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท 1 ☐ ๑๕,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท 2
☐ ๒๕,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท 3 ☐ ๓๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป 4

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- (๕) หมายถึง มีความเห็นในระดับ มากที่สุด
- (๔) หมายถึง มีความเห็นในระดับ มาก
- (๓) หมายถึง มีความเห็นในระดับ ปานกลาง
- (๒) หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อย
- (๑) หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๒ หลักภavana ๔

ข้อ	หลักภาวนา ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๑. กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย					
๑	หน่วยงานของท่านได้แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
๒	หน่วยงานของท่านได้จัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างครอบคลุม					
๓	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้สู่การปฏิบัติในการดูแลสุขภาพ					
๔	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคที่พบบ่อยในการปฏิบัติงาน					
๕	หน่วยงานของท่านค้นคว้าหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
	๒. สีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล					
๑	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมขององค์กร					
๒	หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	หลักภาวนา ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๓	หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง					
๔	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน					
๕	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบวินัย					
๓. ด้านจิตภาวนา การส่งเสริมด้านจิต						
๑	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว					
๒	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้					
๓	หน่วยงานของท่านนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน					
๔	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมที่ดีของสังคม					
๕	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเคารพกฎและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
๔. ด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมปัญญา						
๑	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
๒	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักเหตุผลพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
๓	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา					
๔	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรให้สามารถใช้ทักษะด้านปัญญาช่วยเหลือผู้อื่น					

ข้อ	หลักภาวนา ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๕	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ ๓ คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ข้อ	คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๑. ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
๑	ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานใน หน่วยงานของท่าน					
๒	ท่านมีความยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ของท่าน					
๓	ท่านพึงพอใจกับภาพลักษณ์ขององค์กรของท่าน					
๔	ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
๕	ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร					
	๒. ด้านอัตตมโนทัศน์					
๑	ท่านมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
๒	ท่านมององค์กรของท่านในแง่ดีเสมอ					
๓	ท่านมีมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของ ท่าน					
๔	ท่านอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ					
๕	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อองค์กร					

ข้อ	คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมือง ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๓. ด้านสุขภาพร่างกาย					
๑	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพทางกายจากหน่วยงานของท่าน					
๒	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพทางจิตจากหน่วยงานของท่าน					
๓	จากการที่ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพท่านมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงขึ้นกว่าเดิม					
๔	ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร					
๕	ท่านมีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์					
	๔. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ					
๑	ท่านมีกิจกรรมและมีส่วนร่วมทางสังคมที่ดีขึ้น					
๒	ท่านมีเครือข่ายทางสังคมเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเดียวกันและสังคมอื่นๆ					
๓	ท่านมีกิจกรรมทางสังคมที่ทำร่วมกันอย่างหลากหลายเพิ่มมากขึ้น					
๔	ท่านมีสภาพทางการเงินที่คล่องมากขึ้น					
๕	ท่านมีเงินออมที่เหลือจากการดำรงชีวิตปกติเพิ่มมากขึ้น					

ตอนที่ ๕ : ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๑. การใช้หลักภavana ๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
ปทุมธานี มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร

ปัญหา อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๒. หลักภavana ๔ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
ปทุมธานีอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

๓. แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักภavana ๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร

ข้อเสนอแนะ



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ _____
ตำแหน่ง _____
สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

๑. การประยุกต์ใช้หลักภavana ๔

๑.๑ ท่านมีแนวทางในการใช้หลักภavana ๔ ด้านกายภavana การส่งเสริมด้านกาย เพื่อ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างไร

๑.๒ ท่านมีแนวทางในการใช้หลักภavana ๔ ด้านศีลภavana การส่งเสริมด้านศีล เพื่อส่งเสริม
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างไร

๑.๓ ท่านมีแนวทางในการใช้หลักภavana ๔ ด้านจิตภavana การส่งเสริมด้านจิตเพื่อ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างไร

๑.๔ ท่านมีแนวทางในการใช้หลักภาวะนา ๔ ด้านปัญญาภาวะนา การส่งเสริมปัญญา เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี อย่างไร

๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

๒.๑ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในชีวิต ควรเป็นอย่างไร

๒.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านอัตตมโนทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสุขภาพร่างกาย ควรเป็นอย่างไร

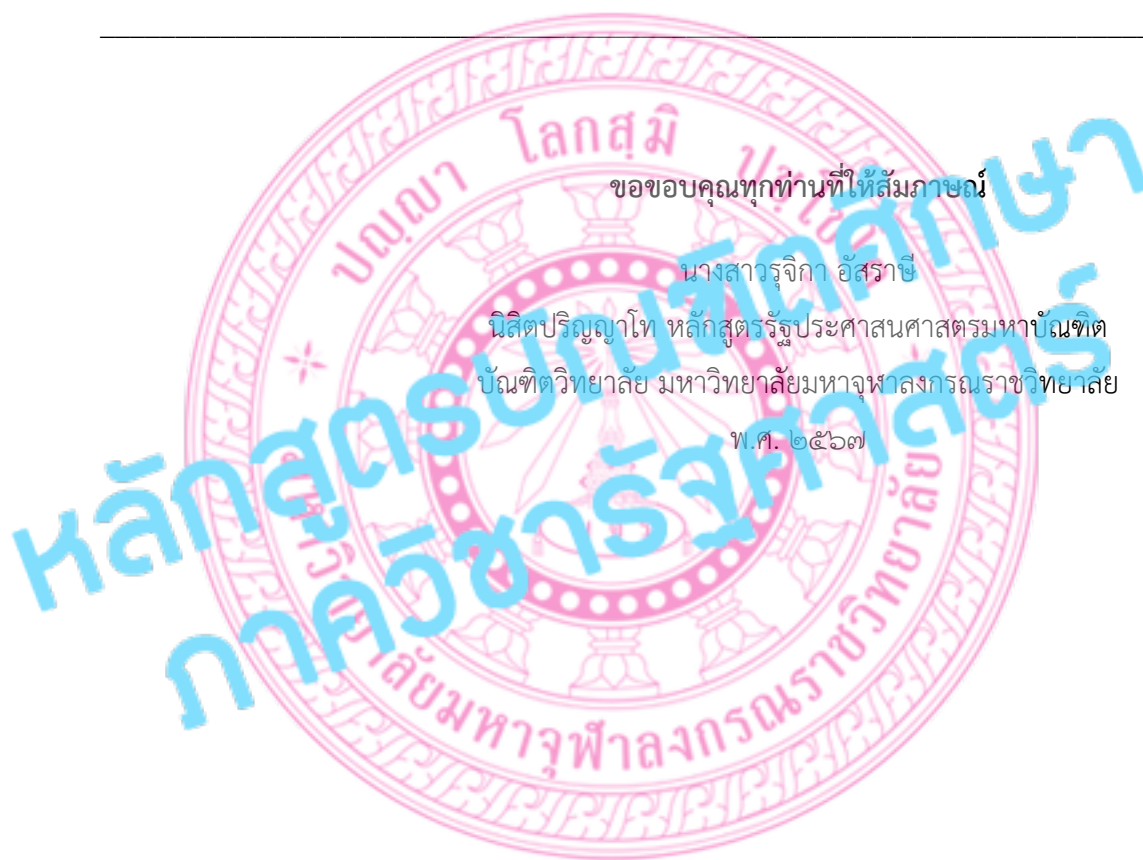
๒.๔ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ควรเป็นอย่างไร

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์

นางสาวรุจิภา อัสราชี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๐๔๕๐-๓๐๕๙ ภายใน (๒๒๓๓๘)

ที่ ขว.๕๐๐๕๒/ว.๑๑๓/ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุมัติรางวัลเงินครุฑทองคำในการทำสวนหิน

เรียน อาจารย์ ดร.ณฐาณี บุญเรือง และบุคลากรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกนกนุช บิณวินท์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๒๐๕๑๐๕ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล ๔ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหม่อม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งได้แก่การที่นิสิตได้มีโอกาสได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทำสวนหิน ซึ่งได้แก่การที่นิสิตได้มีโอกาสได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทำสวนหิน ซึ่งได้แก่การที่นิสิตได้มีโอกาสได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทำสวนหิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกุลชัย)
ผู้อำนวยการฝ่ายรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาณี บุญเรือง

นางสาวกนกนุช บิณวินท์

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกนุช บิณวินท์
โทรศัพท์ ๐๘๖-๕๖๕๕๖๖๖

นางสาวกนกนุช บิณวินท์
45/11/1/2562

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์











ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง : การบูรณาการหลักสูตรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านดง
ผู้วิจัย : นางสาวจุฑิภา อัคราธิ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items
ผลึกการณ์ ๑ (A1_A20)	.988	20
คุณภาพชีวิตเทศบาลเมืองบ้านดง (B1-B20)	.984	20
รวม	.993	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	60.6000	495.007	.812	.988
a2	60.8333	493.799	.804	.988
a3	60.8000	495.476	.861	.988
a4	60.9667	495.413	.837	.988
a5	60.9333	493.506	.888	.988
a6	60.7000	494.079	.918	.988
a7	60.8667	484.947	.947	.987
a8	61.1000	483.266	.926	.987
a9	60.9667	502.254	.791	.988
a10	60.9333	487.582	.914	.988
a11	60.9000	487.708	.943	.987
a12	60.7667	488.254	.929	.987
a13	60.8333	493.502	.903	.988
a14	60.9000	480.921	.952	.987
a15	60.8000	496.097	.893	.988
a16	60.8333	487.316	.937	.987
a17	60.7667	492.599	.851	.988
a18	60.7333	490.340	.927	.987
a19	60.8667	491.154	.913	.988
a20	60.9333	488.961	.949	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	61.8667	450.593	.970	.988
a2	62.0000	428.621	.915	.982
a3	61.9667	430.309	.867	.983
a4	61.9667	427.347	.887	.983
a5	62.0000	428.828	.902	.983
a6	61.9667	428.185	.928	.982
a7	61.9667	423.886	.981	.983
a8	61.9667	446.287	.784	.984
a9	62.0000	435.241	.813	.983
a10	61.8000	444.160	.722	.984
a11	61.8667	431.637	.867	.983
a12	61.6667	435.777	.796	.983
a13	62.2000	438.294	.799	.983
a14	61.7667	432.116	.832	.983
a15	62.0000	430.276	.897	.983
a16	61.9667	432.999	.871	.983
a17	62.1333	433.016	.847	.983
a18	62.1000	430.645	.907	.982
a19	61.8667	432.533	.913	.982
a20	62.0333	424.723	.929	.982

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ









สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวรุจิรา อัสราชี
เกิด : ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๕
ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๔ หมู่บ้านมิตรภาพ ๒ อ่อนนุช ๔๖ หนองบอน ประเวศ
๑๐๒๕๐

การศึกษา : ปริญญาตรี บธ.บ. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๔๙ – ปัจจุบัน : บจก.สยาม อีคอมเมิร์ซ เทคโนโลยีส์

ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ผลงานวิชาการ : รุจิรา อัสราชี, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี”,
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒
(มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๗).

