



ปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาล

THE BUDDHIST PSYCHOLOGY FACTORS FOR ENHANCING THE HAPPINESS OF
PERSONNEL IN MUNICIPALITY ORGANIZATIONS

นารี หินนาง¹, สุวัฒน์ รักขันโท², วิชชุดา ฐิติโชติรัตน³

Naree Hinnang¹, Suwatsan Ragkhanto²

Witchuda Titichoatrattana³

พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย¹

Ph.D Buddhist Psychology, Department of Psychology, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Thailand¹

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย²⁻³

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand²⁻³

Corresponding author E-mail: nunanuhin@gmail.com

Received 17 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 28 May 2026

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาล

นารี หินนาง, สุวัฒน์ รักขันโท, และวิชชุดา จิตติโชติรัตน

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาล” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาและเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 70 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ท่าน เครื่องมือวิจัยมีค่าความเชื่อมั่น 0.959 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรคือแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) ความอิสระในการตัดสินใจ (2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา (3) ความรักในงานที่ทำ (4) การได้รับการยอมรับในความสามารถ และ (5) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความสำเร็จขององค์กร

2. ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพร้อมของปัจจัยการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในสังคม ด้านความสัมพันธ์ และด้านการได้รับการเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนด้านความสุขสมบูรณ์แห่งตนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

คำสำคัญ: พุทธจิตวิทยา; สาราณียธรรม 6; การเสริมสร้างความสุข; องค์กรเทศบาล

THE BUDDHIST PSYCHOLOGY FACTORS FOR ENHANCING THE HAPPINESS OF PERSONNEL IN MUNICIPALITY ORGANIZATIONS

Naree Hinnang, Suwatsan Ragkhanto

Witchuda Titichoatrattana

Abstract

The Buddhist psychological factors for enhancing employee happiness in municipal Organizations. Research Objectives to study the enhancement of personnel happiness in organizations based on Buddhist psychology principles and to analyze Buddhist psychological factors contributing to the enhancement of personnel happiness in organizations. Methodology this study employed a mixed-methods research design. Quantitative data were collected from a sample of 70 personnel, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with 10 key informants, including executives and psychologists. The research instrument demonstrated a reliability coefficient of 0.959. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that 1. In-depth Interview Results employee Happiness Enhancement: It is defined as a practice to improve the quality of work life, comprising five key factors: (1) autonomy in decision-making, (2) positive physical and verbal relationships, (3) passion for work (job satisfaction), (4) recognition of competence, and (5) organizational commitment. These factors collectively foster motivation and organizational success while reducing turnover rates. 2. Buddhist Psychological factors. the overall level of Buddhist psychological factors was found to be at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.49). Specifically, "Happiness in Livelihood Readiness" recorded the highest mean ($\bar{x}$ = 3.57), followed by social security, social relationships, and social recognition ($\bar{x}$ = 3.49). Meanwhile, "Self-Actualization Happiness" remained at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.46).

Keywords: Buddhist Psychology; Saraniyadhamma 6 (Six Principles of Conciliation); Enhancing Happiness; Municipality Organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อการทำงานของภาครัฐสูงขึ้น โดยเฉพาะเทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บุคลากรในหน่วยงานเหล่านี้จึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการให้บริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม การทำงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร ความกดดันจากระเบียบข้อบังคับ และภาระงานที่ซับซ้อนขึ้น ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพจิตและความสุขของบุคลากร (Martin et al., 2005) การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถ ลดอัตราการลาออก และสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งจะขยายผลไปสู่ความสุขในระดับครอบครัวและชุมชนต่อไป (พระมหาสุริยะ มหฺทโว, 2564)

ภารกิจของเทศบาลในบริบทเชิงรุกปัจจุบันไม่ได้จำกัดเพียงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แต่ต้องตอบสนองต่อประชาชนที่มีความตื่นตัวสูง ซึ่งต้องการบริการที่รวดเร็วและโปร่งใส แรงกดดันเหล่านี้ทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์จากการปฏิสัมพันธ์กับมวลชน หากบุคลากรขาดความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริการประชาชนโดยตรง เพราะความสุขเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงพฤติกรรมและเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์กร (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2552) หากปราศจากความสุข บุคลากรจะขาดแรงจูงใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่เพียงตามคำสั่ง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (เกศิ์ จันทราประภาวัฒน์, 2565)

อย่างไรก็ตาม ช่องว่างของปัญหาที่สำคัญในปัจจุบันคือ องค์กรมักมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจผ่านสวัสดิการทางวัตถุเพียงอย่างเดียว โดยละเลยการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นรากฐานที่ยั่งยืนกว่า เมื่อบุคลากรขาดเกราะคุ้มกันทางจิตใจย่อมนำไปสู่ภาวะหมดไฟ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ พุทธจิตวิทยาจึงเป็นทางออกสำคัญในการปรับสมดุลชีวิตและงาน ผ่านการพัฒนาจากภายในตามหลักธรรมบุญชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560ก) โดยเฉพาะการนำหลักสราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความรัก ความเคารพ และความสามัคคีในหมู่คณะ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2560)

ความสุขในการทำงานยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่เชื่อว่าหากความต้องการพื้นฐานและการยอมรับได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจและมีความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา พลาอาด และนภดล ละอองวิจิตร, 2561) ซึ่งในทางพุทธศาสนาสามารถวิเคราะห์ความต้องการเหล่านี้เพื่อนำไปสู่ความสุขที่ประณีตขึ้นได้ (นภาพร หงส์ทอง, 2563) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่คนเบิกบาน งานสำเร็จ จึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความเป็นเลิศ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา "ปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาล" เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสราณียธรรมในการสร้างความผูกพัน

และสภาวะที่ยั่งยืน องค์ความรู้ที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสุขคืนสู่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาแนวคิดพุทธจิตวิทยาการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในเทศบาลโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อการถอดบทเรียนและการบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 3 การทดลองใช้แบบสอบถามการวิจัยผสมผสาน การวิจัยปริมาณและคุณภาพนำเสนอผล ณ เทศบาลแห่งหนึ่ง พฤษภาคม 2568 -พฤษภาคมพ.ศ.2569 โดยมีกำหนดการทดลองต่อเนื่อง 12 เดือน

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ด้านจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร บุคลากร จำนวน 10 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรคือบุคลากรเทศบาลตำบลแห่งหนึ่ง ทั้งหมด 85คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน (คำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%) วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงานทั้ง 5 กอง เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสัดส่วนตามประชากรจริงในแต่ละแผนก

2. เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่

1) แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ)เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 70 คน แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ, การวัดระดับปัจจัยพุทธจิตวิทยา 5 ด้าน (30 ข้อ) ด้วยมาตรวัด 5 ระดับของ Likert Scale และส่วนท้ายเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะ

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (เชิงคุณภาพ) ใช้การสนทนาโดยตรงเพื่อเจาะลึกปัญหา อุปสรรคและแนวทางการนำหลักสารานุกรมมาปรับใช้สร้างความสุขในองค์กร ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ความสอดคล้องของเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน $IOC = 0.986$ การทดสอบความเชื่อมั่น (Try-out) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเทศบาลข้างเคียง 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและปรับปรุงก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้บุคลากรเทศบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถาม คุณสมบัติด้านความเที่ยง โดยมีค่า Cronbach's coefficient alpha = 0.86 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ 1.แหล่งข้อมูล ด้านเอกสาร ศึกษาระเบียบ (ปฐมภูมิ) และหนังสือ/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ทุติยภูมิ) และด้านบุคคลสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน และเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 70 คน 2. ขั้นตอนการดำเนินงาน การเตรียมการ วางแผนลงพื้นที่ นัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และเตรียมทีมผู้ช่วยวิจัยเพื่อให้ข้อมูลแม่นยำตามวัตถุประสงค์ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมบันทึกเสียงและถอดความ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานได้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายข้อมูลแบบสอบถามเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ 2 วิธี ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จาก การศึกษา เอกสาร บทสรุปที่ได้วิเคราะห์จากการบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ทำการจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบเป็นหมวดหมู่ ลดข้อมูลให้มีขนาดเล็กลงเฉพาะส่วนที่นำมาวิเคราะห์ การแสดงข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูลที่มีการตัดทอนและจัดระเบียบ ข้อมูลเข้าด้วยกัน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาความหรือบรรยาย การหาข้อสรุปและการตีความ

2) เทคนิค Triangulation การยืนยัน 3 เสา

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

การวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รหสอนุมัติ:ว.313/2568) โครงการวิจัยจึงให้บุคลากรในเทศบาลแห่งหนึ่งเซ็นชื่อยินยอมในแบบฟอร์มการเข้าร่วมการวิจัยและการนำเสนอผลใช้ข้อมูลที่ไม่ระบุตัวตนตามหลัก PDPA

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรพบว่า หัวใจสำคัญคือเมื่อองค์กรให้อิสระ สื่อสารกันด้วยเมตตา เห็นคุณค่าของงาน ยอมรับในความสามารถและสร้างความผูกพันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด การเสริมสร้างความสุขคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความหมายและมีแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1) การทำงานด้วยความอิสระเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนและตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบภายใต้ระเบียบองค์กร ทำให้สร้างความไว้วางใจ ลดความอึดอัดและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้ประชาชน

2) ความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจาเน้นการสื่อสารเชิงบวก การให้เกียรติ และการแสดงออกที่สุภาพต่อกัน (ใช้หลักเมตตาและวาจาสุภาพ) ทำให้ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

3) ความรักในงานที่ทำ การเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ โดยเฉพาะงานบริการสาธารณะที่สร้างประโยชน์แก่ชุมชนส่งผลให้มีการสร้างความทุ่มเทด้วยใจจริง ลดภาวะหมดไฟ (Burnout) และเปลี่ยนหน้าที่ให้เป็นความภาคภูมิใจ

4) การเป็นที่ยอมรับ การได้รับการชื่นชม ยอมรับในความสามารถ และให้โอกาสแสดงศักยภาพอย่างเท่าเทียมทำให้บุคลากรรู้สึกมีตัวตน มีคุณค่า และเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีขึ้น

5) ความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เพียงแค่การแลกเปลี่ยนแรงงานกับเงินเดือนทำให้ลดอัตราการลาออก ทำให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม

(2) ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณสามารถสรุปการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรจากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 68.6 และเมื่อพิจารณาช่วงอายุพบว่า 40-45 ปีและอายุ 45-50 คิดเป็นร้อยละ 24.3 ตามลำดับระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 สถานภาพส่วนใหญ่มีสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาทและรายได้เฉลี่ยต่อ25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.11 ตำแหน่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 58.6 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่การทำงาน 15-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร

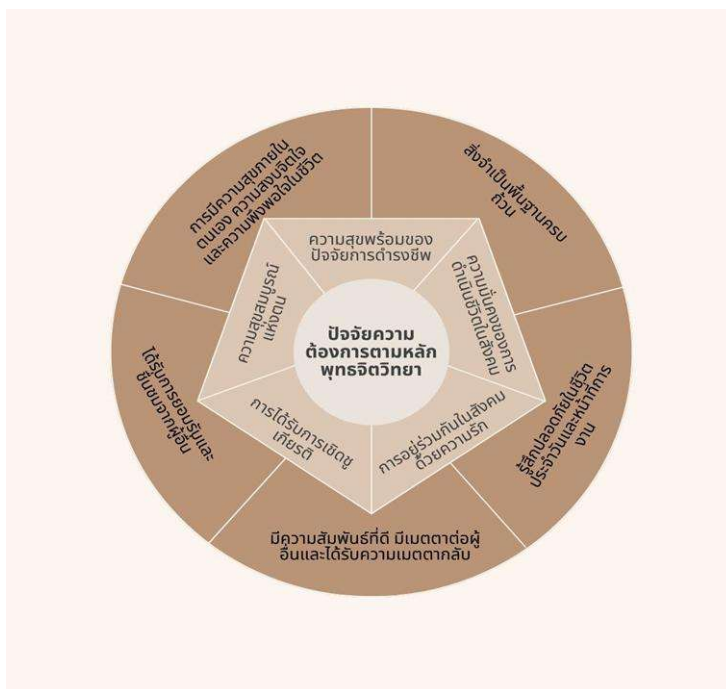
1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร คือหลักธรรมสาราณียธรรมและกระบวนการทางจิตตามแนวพระพุทธศาสนาที่อธิบายการทำงานของจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจบุคลากรให้เกิดความสุข ความสมดุลทางอารมณ์ และการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพในองค์กรผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรสามารถแยกเป็น 5 มิติ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากร ปัจจัยพุทธจิตวิทยากับการเสริมสร้างสุขของบุคลากรในองค์กร รายด้านโดยรวม

รวมรายด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสุขพร้อมของปัจจัยการดำรงชีพ	3.57	0.850	มาก
2. ความมั่นคงของการดำเนินชีวิตในสังคม	3.49	0.823	ปานกลาง
3. การอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความรัก	3.49	0.821	ปานกลาง
4. การได้รับการเชิดชูเกียรติ	3.49	0.823	ปานกลาง
5. ความสุขสมบูรณ์แห่งตน	3.41	0.833	ปานกลาง
รวม	3.49	0.830	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยพุทธจิตวิทยากับการเสริมสร้างสุขของบุคลากรในองค์กรรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสุขพร้อมของปัจจัยการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความมั่นคงของการดำเนินชีวิตในสังคม ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความรักและด้านการได้รับการเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 3.49$) และความสุขสมบูรณ์แห่งตน ($\bar{X} = 3.46$)

2) ปัจจัยความต้องการตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยสามารถอธิบายเป็นประเด็น 5 ประการ ดังนี้ (1) ความสุขพร้อมของปัจจัยการดำรงชีพ คือ มีสิ่งจำเป็นพื้นฐานครบถ้วน (2) ความมั่นคงของการดำเนินชีวิตในสังคมคือรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน (3) การอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความรัก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีเมตตาต่อผู้อื่นและได้รับความเมตตาจาก (4) การได้รับการเชิดชูเกียรติ คือ ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้อื่น (5) ความสุขสมบูรณ์แห่งตน คือการมีความสุขภายในตนเอง ความสงบจิตใจ และความพึงพอใจในชีวิต



ภาพที่ 1 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านปัจจัยความต้องการตามหลักพุทธจิตวิทยา

3) ความสุขในการทำงานของบุคลากรของพนักงานเทศบาลโดยสามารถอธิบายเป็นประเด็น 5 ประการ ดังนี้ (1) การทำงานด้วยความอิสระคือมีโอกาสตัดสินใจและควบคุมงานของตนเอง (2) การมีความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา คือ มีการสื่อสารที่ดีเคารพซึ่งกันและกัน (3) ความรักในงานที่ทำ คือมีความพึงพอใจสนุก และรู้สึกคุณค่าต่อสิ่งที่ทำ (4) การเป็นที่ยอมรับ คือได้รับการยอมรับและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (5) ความผูกพันต่อองค์กร คือรู้สึกภาคภูมิใจและอยากมีส่วนร่วมกับองค์กร

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยพุทธจิตวิทยากับการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร

หลักพุทธจิตวิทยา	ความสุขการทำงาน
1. ความสุขพร้อมของปัจจัยการดำรงชีพ	การทำงานด้วยความอิสระ (ความมั่นคงและอิสระในการทำงาน)
2. ความมั่นคงในสังคม	ความผูกพันต่อองค์กร (ความมั่นคงในบทบาทหน้าที่)
3. การอยู่ร่วมกันด้วยความรัก	ความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา
4. การได้รับการเชิดชูเกียรติ	การเป็นที่ยอมรับ
5. ความสุขสมบูรณ์แห่งตน	ความรักในงานที่ทำ (ความสุขภายในและความพึงพอใจในงาน)

การนำเสนอประสิทธิผลของปัจจัยพุทธิจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาลได้ผลลัพธ์เป็น “S3H Model” ที่เป็นนวัตกรรมการ บูรณาการระหว่างหลักธรรมสราณีธรรมกับ ความความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs Theory) ใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเทคนิค Content Analysis 6’Cs และ Metric Analysis เพื่อให้ได้แนวทางที่มีความน่าเชื่อถือสูงและ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

อภิปรายผล

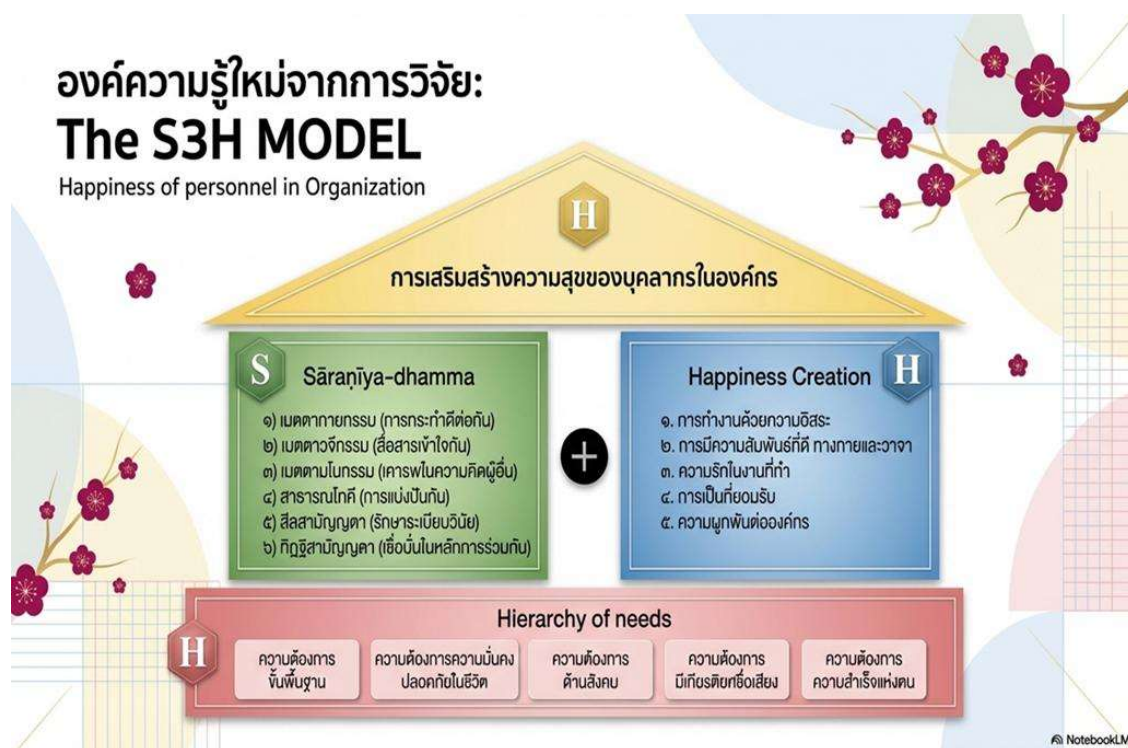
การวิจัยในครั้งนี้นำผลจากวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิงระดับปริญญาตรีที่มี ประสบการณ์ทำงานสูง ซึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยให้ ความสำคัญกับความสุขด้านปัจจัยการดำรงชีพ (รายได้และสวัสดิการ) มากที่สุด หัวใจสำคัญของการสร้าง ความสุขในองค์กรเทศบาลคือการบูรณาการ หลักสราณีธรรม 6 เข้ากับแนวปฏิบัติทางจิตวิทยา เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานใน 5 มิติ ได้แก่ 1) การสร้างความมั่นคงพื้นฐาน ทั้งรายได้และอาชีพ (เมตตากายกรรม/ สีสสามัญญตา) 2) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ผ่านการสื่อสารที่สุภาพและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (เมตตาวจีกรรม/ สาธารณโภคี) 3) การให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจและทำงานอย่างมี ความหมาย 4) การสร้างระบบการยอมรับ เชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ (ทัญญีสามัญญตา) 5) การพัฒนาความสุขจากภายใน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้เท่าทันตนเองและสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน (ความสุขสมบูรณ์แห่งตน)

จากผลการวิจัยพบว่าจากการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล 2 ประการ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสุขของบุคลากร ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ โดยเฉพาะ การทำงานด้วยความอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน (ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน, 2565) และ การมีความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งทางกายและวาจาซึ่ง สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่เน้นความต้องการด้านสังคม และการยอมรับ (สิบกอนพแก้ว สุโพธิ์, 2565) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวยังเป็นปัจจัยหนุนที่ สำคัญ เนื่องจากสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรและการเกื้อกูลกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมี ความสุขในเกณฑ์สูง (ฤทธิรงค์ เกาภูรีระ และคณะ, 2564) ในมิติของ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามี ความสัมพันธ์กับปัจจัยจงใจและการได้รับการยอมรับ ซึ่งหากบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะนำไปสู่การอุทิศตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2567)

2. ปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความสุข การประยุกต์หลักพุทธิธรรม โดยเฉพาะ สราณีธรรม 6 (ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน) พบว่ามีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับการสร้างความสุข ในมิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยการดำรงชีพและความมั่นคง การปฏิบัติด้วยเมตตากายกรรมและมโนกรรมช่วย ให้บุคลากรมีความสุขในเกณฑ์ดีและรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน (ตรรกพร สุขเกษมและคณะ, 2566)

2) ด้านการอยู่ร่วมกันด้วยความรัก การมีเมตตาจริกรรมและการแบ่งปัน (สาธารณโภคี) ช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างการยอมรับในความแตกต่างภายในสังคมพหุวัฒนธรรม (พระยุพธนา นรเชฏโฐและจุฑารัตน์ ทองอินจันทร์, 2564) 3) ด้านความสุขสมบูรณ์แห่งตน การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตสมัยใหม่ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขภายในจิตใจ (พระครูปลัดเฉลิมพร อภิวิโร, 2564) โดยสรุป การสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทของเทศบาลจำเป็นต้องสร้างสมดุลทั้งทางกาย (สภาพแวดล้อม/สวัสดิการ) จิตใจ (สติ/ปัญญา) และสังคม (ความยุติธรรม/ความสัมพันธ์) โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (ปรมต วรรณบวร, 2565)



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ตาม “S3H Model”

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรนำไปบรรจุในไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรของเทศบาลในรูปแบบการจัดโครงการกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์กับบุคลากรและองค์กรเทศบาลอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีด้วยการวิจัยวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อขยายผลวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบถึงหลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและกระบวนการเสริมสร้างความสุขของเทศบาลและจากผลการวิจัยที่ได้ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อยกระดับองค์กรเทศบาลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการสร้างสุข

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทำวิจัยเชิงทดลองต่อไปสามารถทำให้รูปแบบการสร้างสุขของบุคลากรและองค์กรของเทศบาลสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้เนื่องจากต้องการพิสูจน์ว่ารูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของเทศบาล สามารถนำมาปรับใช้ได้ ในองค์กรเทศบาลหรือหน่วยงานได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กอบปรลภา อภัยภักดี.(2561). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข:คนเบิกบานงานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง และกาญจนา ปัญญาธร. (2566). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบุคคลต้นแบบในการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบบริการปฐมภูมิ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี*, 32(1), 143-152.
- เกศิ จันทราประภาวัฒน์.(2565). การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่. *วารสาร มจร ทริภุชชัยปริทรรศน์*, 6(1), 61-74.
- ขวัญชนก เนื่องพระแก้ว. (2562). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 9(1), 121-126.
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน. (2565). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 7(1), 1-10.
- ตรรกพร สุขเกษม และคณะ. (2566). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร [รายงานวิจัย]. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).*
- ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 10(1), 34-60.

- นภาพร หงส์ทอง. (2563). วิเคราะห์ความต้องการของมาส์โลว์ในมุมมองของพระพุทธศาสนา. *วารสารปณิธาน*, 2(1), 121-151.
- ปรมต วรรณบวร. (2565). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 25-38.
- พระครูปลัดเฉลิมพร อภิวิโร. (2564). การดำเนินชีวิตสมัยใหม่สู่ความสำเร็จในการทำงานโดยใช้หลักอริยบท 4. *วารสารนาครทัศน์*, 8(5), 17-26.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. โอเอส พรินติ้ง เฮาส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2560). *ธรรมบุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 82). พิมพ์สาย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2560). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุริยะ มหฺทโว. (2564). การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 2(1-2), 263-267.
- พระยุพธนา นรเชฏฺฐ และจุฑารัตน์ ทองอินจันทร์. (2564). การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 7(3), 102-104.
- ฤทธิรงค์ เกาภูริระ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร [รายงานวิจัย]. สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).
- วิทยา พลาอาด และนภดล ละอองวิจิตร. (2561). ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสตูล. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น* (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(1), 20-28.
- วีณา ไชยแสนย์, สีดา สอนศรี และวสันต์ เหลืองประภัทร์. (2566). องค์กรแห่งความสุข ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(1), 167-183.
- สิเบกนพแก้ว สุโพธิ์. (2565). ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 136-145.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2567). ความผูกพันในองค์กร. *วารสารร้อยแก่นสารสนเทศน์*, 4(1), 32-37.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-289.