



การประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา\*  
THE 4 PRINCIPLE OF BHAVANA APPLICATION FOR DEVELOPING  
THE QUALITY OF WORK LIFE FOR OFFICIALS  
IN THE SECRETARIAT OF THE SENATE

นัฐพล บุญสอน, บุญทัน ดอกไธสง, พิเชฐ ทังโต

Natthapon Boonsorn, Boontan Dokthaisong, Phichet Thangto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: bowensenate@hotmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และ 3. นำเสนอการประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.896 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 301 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อยืนยันองค์ความรู้หลังจากสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า 1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

\* Received September 28, 2023; Revised October 11, 2023; Accepted October 18, 2023



ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จ  
ในชีวิตการทำงาน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. หลักภavana 4  
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน คือ กายภavana การพัฒนากาย และจิต  
ภavana การพัฒนาจิต 3. การประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการ  
ปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพ  
ชีวิตในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน  
การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และหลักภavana 4 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน  
การปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ กายภavana การพัฒนากาย และจิตภavana การพัฒนาจิต

**คำสำคัญ:** การประยุกต์; หลักภavana 4; คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน; สำนักงาน  
เลขาธิการวุฒิสภา

## Abstracts

Objectives of this research were as follows: 1. To study the quality of working life; 2. To study important factors affecting the quality of life at work; 3. To present the ways to practice the 4 Principles of Bhavana at work to promote officers' quality of life in the Secretariat of the Senate, conducted by mixed research methods. In the quantitative method, the questionnaires, with a level of reliability of 0.896, were launched and collected data from 301 samples who were officers. Data were analysed by multiple regression analysis based on frequencies, percentages, means, and standard deviations. In the qualitative research, data were collected by in-depth interviews with 18 key informants and analysed using descriptive content interpretation. Data were also collected from 9 participants in focus group discussions to reconfirm the accuracy of the processed data.

The research findings were as follows: 1. Overall, officers' quality of life at work was satisfied in the 8 areas at the high level. When considering each area individually, the area with the highest mean was the value of work, which was highly beneficial to society. The aspect with the least mean was the sufficient salary, compensation, and justice. 2. Factors affecting the quality of life at work were found as follows: 1. Work-related factors



influencing the quality of life at work consisted of four dimensions: policy and management, success in work-life, authority and command, and interpersonal relationships. 2. 4 Principles of Bhavana affecting the quality of life at work consisted of Gaya-bhavana, physical development and Citta-bhavana, mental development. 3 The application of the 4 Principles of Bhavana to promote the quality of life at work, in alignment with the work-related factors that influenced the quality of life in the workplace, consisting of four dimensions: policy and management, success in work-life, authority and command, and interpersonal relationships. The 4 Principles of Bhavana that affected the quality of life in the workplace consisted of 2 dimensions: Gaya-bhavana, physical development and Citta-bhavana, mental development.

**Keywords:** Application; Bhavana 4; Quality of Work Life; The Secretariat of the Senate

## บทนำ

ปัจจุบัน คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประชาชนในประเทศ ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะความปรารถนาสูงสุดของชีวิตมนุษย์ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนอกจากต้องการให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแล้วยังหวังที่จะให้เกิดขึ้นแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยส่วนร่วมด้วย แม้ว่าประเทศต่าง ๆ ในโลกมีรูปแบบการเมืองการปกครองหรือระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมีเป้าหมายที่มุ่งไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในสังคมทุกระดับ เพราะคุณภาพชีวิตนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อบุคคลและสังคม และเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้และยังเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทำให้ในประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยจึงใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคมทุกคนให้ดีขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551) ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพการทำงานในสังคมยุคปัจจุบัน ด้วยทุกองค์กรได้ตระหนักถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากทั้งต่อองค์กรและบุคลากรในสังกัด เนื่องจากมนุษย์



หรือบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า และการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มนุษย์ได้ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ทั้งนี้คนส่วนมากต้องการเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง และเมื่อการใช้ชีวิตส่วนใหญ่ของมนุษย์คือการทำงาน จึงควรมีสภาวะด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม กล่าวคือ ควรมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณและทางสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562)

ที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เป็นคนดี ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ความจำเป็นของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และเพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

เมื่อพิจารณาแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566-2570 จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน คือ 1. การบริหารจัดการองค์การในภาพรวมยังไม่สนับสนุนการทำงาน 2. ระบบรักษาความปลอดภัย/สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน 3. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และ 4. กรอบความคิด (Mind set) ของบุคลากรที่ทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ขาดบุคลากรด้านงานวิจัยและการพัฒนาเชิงวิชาการ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เป็นภัยคุกคาม คือ 1. ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลต่อการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2. ความต้องการ/ความคาดหวังของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน ส่งผลต่อภาระงาน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองในด้านวิชาการได้ดีเท่าที่ควร และ 3. การระบาดของโรคอุบัติใหม่ อาทิ ไวรัส Covid-19 ส่งผลต่อการบริหารจัดการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวม เช่น รูปแบบการทำงาน การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2566)



ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงทบทวนแนวทางการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและกำหนดประเด็นความท้าทายด้านบุคลากรไว้ 3 ประเด็น คือ 1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการคิดวิเคราะห์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่องค์กรแห่งความผาสุก มีคุณธรรม ความโปร่งใส และ 3. การสร้างความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร ทำงานภายใต้แนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2566) ทำให้เห็นว่าสำนักงานฯ มีเป้าหมายมุ่งเน้นผลลัพธ์เพื่อให้คนทำงานภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าหลักภavana 4 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ได้แก่ 1. กายภavana 2. สีลภavana 3. จิตภavana และ 4. ปัญญาภavana ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการประยุกต์ใช้หลักภavana 4 อันประกอบด้วย 1. กายภavana การพัฒนากาย 2. สีลภavana การพัฒนาความประพฤติ 3. จิตภavana การพัฒนาจิต และ 4. ปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หากการศึกษาวินิจฉัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 1,210 คน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2565) ผู้วิจัยกำหนดประชากรตามประเภทของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และประเภทพนักงานและลูกจ้าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามประเภทของบุคลากร แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละประเภท แล้วกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) เพื่อหาประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 18 รูปหรือคน จากการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัย 5 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มผู้บริหาร 5 คน 2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 5 คน 3. กลุ่มตัวแทนผู้เกี่ยวข้อง 4 คน 4. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน และ 5. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2 รูป

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.896 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 301 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 4 กลุ่ม โดยใช้



วิธีการกระจายตามสัดส่วนได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ( $R_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หรือตัวแปรทำนาย (Predictor Variables) ทุกตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์และสรุปรวบรวมความหมาย และการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

### ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ 1. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2. ประชาธิปไตยในองค์กร 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. การบูรณาการทางสังคม 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยังประกอบด้วย การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีเหลือพอเก็บเป็นเงินออม สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงาน มีที่จอดรถที่เพียงพอ การเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายงานมีความเที่ยงธรรม องค์กรให้ความสนใจ ให้โอกาส และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ



ของบุคลากร ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม รู้สึกผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความผาสุก บุคลากรจัดสรรความสมดุลระหว่างการทำงานและ กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้นจริงได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนเครือข่ายความ ร่วมมือพหุภาคีกับสังคมภายนอก และจัดกิจกรรมสังคมสงเคราะห์และจิตอาสาเพื่อสังคม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา พบว่า 1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้าน ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีตัวแปร 1 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา คือ ด้านลักษณะงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.5 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01, .05 และ .05 ตามลำดับ 2. ด้านหลักภาวะ 4 ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี 2 ด้าน คือ ด้านกายภาวภาพ การพัฒนาการ และด้านจิตภาวภาพ การพัฒนาจิต มีตัวแปร 2 ด้าน ที่ไม่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ ด้าน สีสภาวภาพ การพัฒนาความประพฤติ และด้านปัญญาภาวภาพ การพัฒนาปัญญา โดยร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 41.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การประยุกต์หลักภาวะ 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า การวิจัยนี้มีการประยุกต์หลักภาวะ 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยปัจจัยพื้นฐานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และ หลัก ภาวะ 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ลักษณะงาน คือ การมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม กับบุคลากร ไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 2. การบังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทาง อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีสายการ บังคับบัญชาและมีการสั่งการที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ 3. นโยบายและการ บริหาร คือ มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่มีความชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจ ถึงนโยบายและการบริหารของหน่วยงานอย่างแท้จริง 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ บุคลากรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและ



เรื่องส่วนตัว ยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันให้อภัยซึ่งกันและกัน 5. ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน คือ ผลงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี การนำหลักภาวะ 4 มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีดังนี้ 1. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สีสภาวนา การพัฒนาความประพฤติ คือ การส่งเสริมให้บุคลากร อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี มีความสามัคคีเกื้อกูลแก่กัน ทำงานเป็นทีม มีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัย วัฒนธรรมองค์กร ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างเคร่งครัด 3. จิตภาวนา การพัฒนาจิต คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทนต่อแรงกดดัน รู้จักบริหารความเครียด เสริมสร้างความรู้ในการพัฒนาจิต ฝึกสวดมนต์ ฝึกสมาธิ ฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ฝึกโยนิโสมนสิการ (การคิดโดยละเอียดรอบคอบ) 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีวุฒิภาวะ รู้จักใช้หลักเหตุผลแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

## อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่าทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงให้เห็นว่า การทำงานลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากร บุคลากรนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ จัดกิจกรรมสังคมสงเคราะห์และจิตอาสาเพื่อสังคม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดำรงตนเป็นแบบอย่างและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ไม่ทำผิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่องาน สังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของภุรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง (2562) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกัน



และบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานฯ มี 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีตัวแปร 1 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานฯ คือ ด้านลักษณะงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.5 ดังเห็นจากงานวิจัยของพระครูวรธรรมวาทิ (นิพนธ์ ฉันทวุฒโท) (2565) เรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่ามี 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยด้านสมรรถนะ ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสก้าวหน้า การได้รับการพัฒนา ความรับผิดชอบ การควบคุมบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนสำคัญที่ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีขึ้นได้

2.2 ด้านหลักภาวนา 4 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี 2 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย และด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต มีตัวแปร 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ ด้านศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 41.0 ปรากฏในงานวิจัยของกิตติชัย สุธาสิโนบล (2553) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทแห่งสังคมไทย พบว่า ผลการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเรียนด้านกาย (กายภาวนา) พฤติกรรมการเรียนด้านทักษะทางสังคม (ศีลภาวนา) และพฤติกรรมกรรมการเรียนด้านจิตใจ



(จิตภาวนา) ของนักเรียนจากการประเมินครั้งแรกนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 33.33 และการประเมินครั้งสุดท้าย นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 66.67 ของการประเมินครั้งแรกส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ปัญญาภาวนา) มีคะแนนเฉลี่ยหลัง การทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่าระดับ .01 แสดงว่า รูปแบบ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

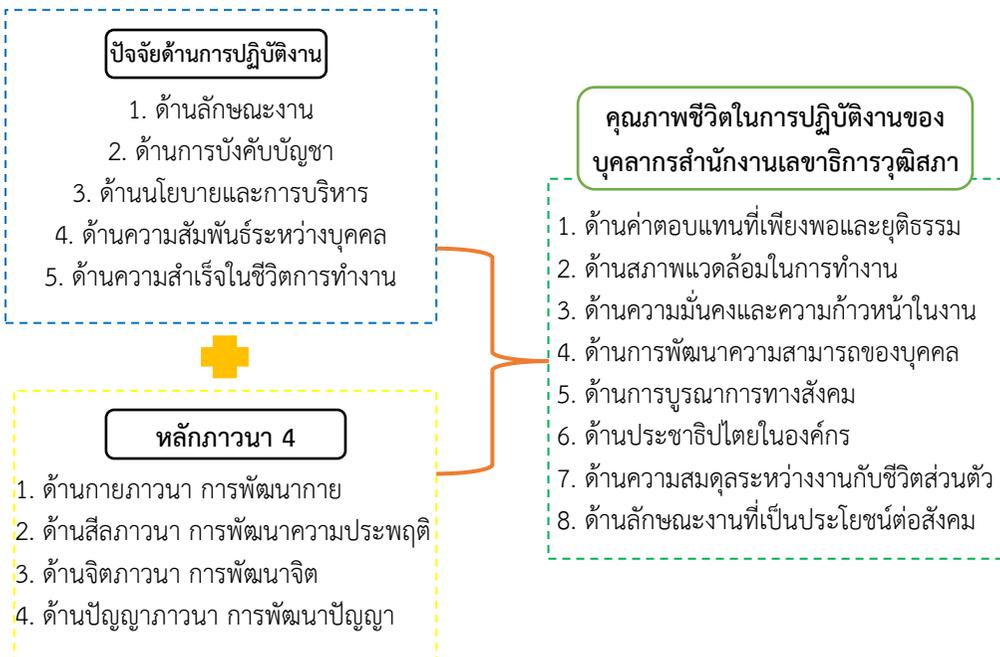
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการบูรณาการ ให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประยุกต์หลักภาวนา 4 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย และด้านจิตภาวนา การพัฒนา จิต ดังนี้ 1. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ 2. จิตภาวนา การพัฒนาจิต คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทนต่อแรง กดดันและรู้จักบริหารความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการพัฒนาจิต ฝึกสวดมนต์ฝึกสมาธิ ฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ฝึกโยนิโสมนสิการ (การ คิดโดยละเอียดรอบคอบ) ดังปรากฏในงานวิจัยของไฉไลฤดี ยวนะศิริ และคณะ (2546) ที่ พบว่า การพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสม โดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1. กิจกรรมกายภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์สังวรทางตาหูจมูกลิ้นกายใน ระหว่างที่เรียนและปฏิบัติทั้งในอิริยาบถใหญ่ คือยืนเดินนั่งนอนและอิริยาบถย่อยเช่นการ บริโภคอาหารน้ำดื่มขับถ่ายเป็นต้นหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งสัมพันธ์ กับการเคลื่อนไหวทางกาย 2. กิจกรรมศีลภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ ปฏิบัติตั้งอยู่ในภาวะเบียบตามที่ตั้งกถกกันอย่างเคร่งครัด ตลอดถึงการสร้างความตระหนักรู้ ในข้อปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ การรักษาศีลและพระวินัย 3. กิจกรรมจิตภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อ พัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียนและฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก แขม็งขึ้นและสนใจในการสอนและการฝึกปฏิบัติโดยมีกิจกรรมการฝึกสมาธิในรูปแบบต่าง ๆ



ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติ 4. กิจกรรมปัญหาภาวนาคือจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” สามารถอธิบายได้ว่าการประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน+หลักภาวนา กล่าวคือ 1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้าน



ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และ 2. หลักภาวะ 4 ประกอบด้วย ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย ด้านศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา เมื่อนำมาปฏิบัติร่วมกันจะสามารถส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมดีขึ้นได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมกับบุคลากรทุกคน อาจทำได้โดยการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักศาสนาต่าง ๆ ที่บุคลากรนับถือ เช่น จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวะ 4 ให้กับบุคลากรที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรกำหนดนโยบายด้านงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร

3. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรกำหนดนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าหรือทำให้ได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม เทียบธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรพิจารณาปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรพิจารณาเรื่องภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ดำเนินการอยู่ ต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ ตลอดจนจนสามารถทำให้บุคลากรมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข



3. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรฝึกอบรมบุคลากรให้รู้และเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติ สิทธิประโยชน์ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าหรือทำให้ได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยโดยเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Participatory Action Research: PAR) เพื่อให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรได้ตระหนักถึงปัญหาขององค์กร และการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยการนำหลักการด้านอื่น ๆ เช่น ไตรสิกขา พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 จริต 6 เป็นต้น มาประยุกต์ร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่

3. ควรศึกษาวิจัยตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ใน 4 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว ด้านการงาน ด้านการเงิน และด้านสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาข้าราชการไทย

#### เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท ปี 2551. สืบค้น 28 มกราคม 2565, จาก [http://www.phichit.go.th/info\\_news/JorPorTor/JorPorTor\\_Thai.pdf](http://www.phichit.go.th/info_news/JorPorTor/JorPorTor_Thai.pdf)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life). สืบค้น 28 มกราคม 2565, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

กิตติชัย สุชาติโนบล. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวพุทธ เพื่อสะท้อนแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริษัทแห่งสังคมไทย (ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไฉไลฤดี ยุวนะศิริ และคณะ. (2546). ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวุฒโฒ). (2565). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี (ดุขฎิณีนิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐิริภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (ดุขฎิณีนิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2565). แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร. สืบค้น 2 ธันวาคม 2565, จาก <https://service.senate.go.th/registration/satak1.php>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2566). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.