

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
Factors Affecting Motivation for Performance of Chiang Mai Provincial Administrative
Organization Personnel

พระคุณานต์ ปญญาวโร (ขุนวิเศษ)

อภิรมย์ สีตาคำ

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

Phra Khunanon Khounviseth

Apirom Sidakham

Kietisak Suklueang

Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya Chiang Mai Campus

Corresponding author E-mail: pkk.6004504020@gmail.com

วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 5 มีนาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 8 มีนาคม 2567

Received: March 2, 2024; Revised: March 5, 2024; Accepted: March 8, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test ,F-test การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ หลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ขาดการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น บางคนความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

และข้อเสนอแนะแนวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของบุคลากร และผลสำเร็จของงานมาจากการที่ได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; หลักสัจจกต 4

Abstract

This research article aims to 1) study the level of responsibility in the responsibility of supervisors of regional organizations 2) to compare the opinions of personnel on the level of motivation for the performance of personnel of the Chiang Mai Provincial Administration Organization. Classified by personal factors 3) to study the suggestions on motivation guidelines for the performance of personnel of the Chiang Mai Provincial Administration Organization. It is a combined approach research. Between quantitative research and qualitative research in quantitative research, the sample is personnel of the Chiang Mai Provincial Administration Organization 196 people, Data were collected using a questionnaire. analyze data by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation, t-test, F-test, qualitative research by in-depth interviews with a group of 10 key informants or people. Data were analyzed by content analysis techniques.

The results of the study were as follows: 1) The level of work motivation of the personnel of the Chiang Mai Provincial Administrative Organization, namely the Buddhist Principle (Sangkhawattathu4), was at the overall level at the highest level, The performance of personnel in all 5 areas, overall, was at the highest level, 2) Comparison of the opinions of the personnel towards the level of motivation in the performance of the personnel of the Chiang Mai Provincial Administrative Organization. Categorized by personal factors, namely gender, age, occupation and level of education, different opinions on the motivation to work of personnel. Overall, it's different. with statistical significance at the 0.05 level. Therefore, the research hypothesis was accepted 3) Problems and obstacles regarding the motivation guidelines for the performance of the personnel of the Chiang Mai Provincial Administrative Organization found that the lack of performance caused the strength to develop the work

better. Some of you, your diligence in carrying out various tasks. to achieve operational goals
Lack of independence in making decisions in performing duties as assigned and suggestions
on the motivation for the performance of personnel of the Chiang Mai Provincial Administrative
Organization found that the success of the work comes from your perseverance in performing
various tasks.

Keywords: Motivation; Operational; Sangkhawattathu4

บทนำ

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารและผู้นำน้องการทุกระดับต้องนำกลยุทธ์และเทคนิคทางการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและการเมือง องค์กรสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการของผู้นำน้องการให้เข้ากับสถานการณ์และการแข่งขันที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและก้าวต่อไปอย่างมั่นคงทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็จะพัฒนาได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมล้วนเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น (อนันตสิทธิ์ กิตติฤทธิกุล, 2561) ดัง Schuler & Walker (1990) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ คือชุดของกระบวนการหรือกิจกรรมที่แผนกทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการตามสายงานมีส่วนร่วม เพื่อแก้ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์กรเช่นเดียวกับ Noe et al. (2006) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์คือแผนกิจกรรมและประโยชน์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะมุ่งหวังให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มียุทธศาสตร์การพัฒนา 7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ที่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว 3) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนาและวัฒนธรรม จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม 7) ยุทธศาสตร์ด้านการ

บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาด้านบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่ง ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและระบบความรู้ของบุคลากรแตกต่างกัน บุคลากรมีความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมายไม่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้การปฏิบัติงานในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ระเบียบบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและไม่ชัดเจน บุคลากรมีความต้องการการรับการพัฒนาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่หลากหลาย ระบบสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้คือ หลักสังคหวัตถุธรรม 4 เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการวางแผนงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ คือ สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวคือยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความพร้อมและมีศักยภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

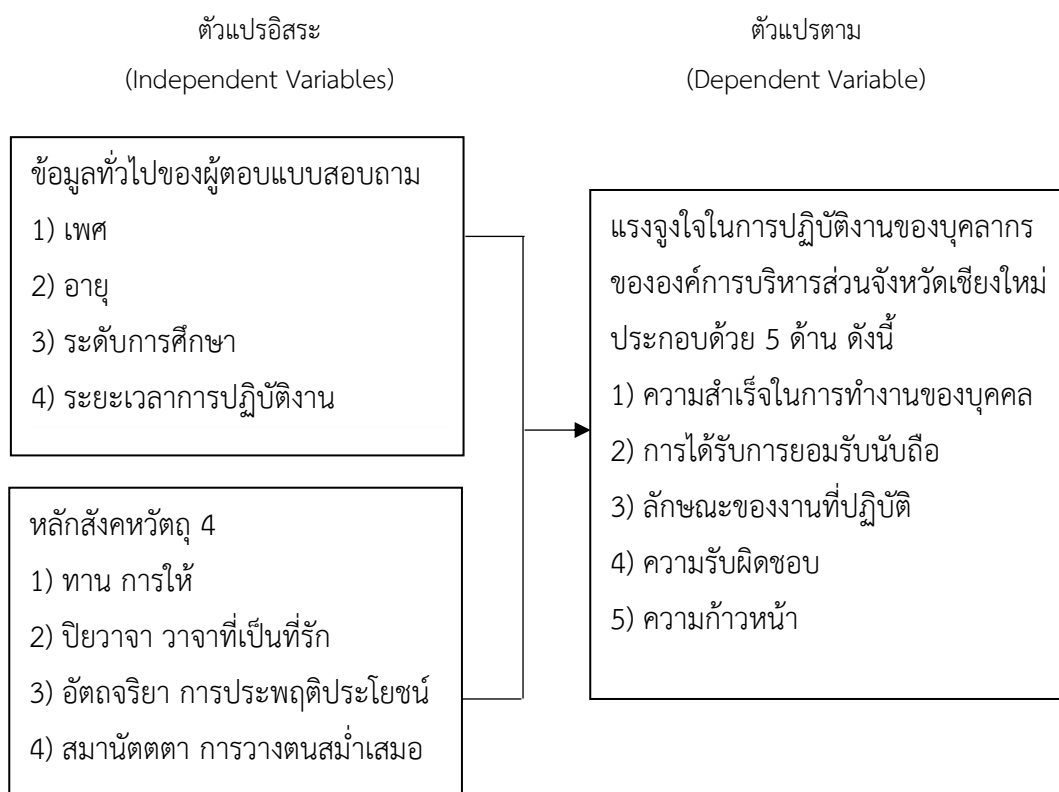
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยของนักวิชาการข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นฐานคิดหลักในการกำหนด ตัวแปรสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหลักพุทธธรรม ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ดังนี้¹ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่าเสมอ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, F, Frederick ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 381 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากสูตรของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยหน่วยประชากรในแต่ละหน่วยมีลักษณะเหมือนกันแล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสอบถามโดยการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก 3) ด้านอัตถจริยา ประพฤติประโยชน์ 4) ด้านสมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, F, Frederick (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha C = Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.877

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ดำเนินการ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ข้อคำถามเกี่ยวกับเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษามีผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จำนวน 10 รูป/คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป 2) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 คน 3) กลุ่มผู้บริหารระดับปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 คน 4) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้ 1) วางเค้าโครงของข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสม่ำเสมอ และสามารถตัดสินได้ว่า จะดึงคำหรือข้อความใดออกมาจากเอกสารหรือตัวบทและจะทิ้งคำหรือข้อความใดออกไป 2) คำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ โดยมีการโยงเข้ากับกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้นและนำไปสู่การอ้างอิงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้ 3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เมื่อได้ทำการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการถอดถ้อยคำการสัมภาษณ์จากเครื่องบันทึกเสียง พร้อมทั้งรายละเอียดเพิ่มเติมจากการจด

บันทึก โดยการทำการคัดลอกข้อความและบันทึกอย่างละเอียดเพื่อตีความและกำหนดประเด็นที่สำคัญได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ซึ่งในการวิเคราะห์นั้นผู้วิจัยใช้การถอดข้อความทั้งหมดในภาพรวมแล้วนำข้อความมาทำการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นและแต่ละกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.75) สามารถสรุปตามตารางดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.58	0.72	มากที่สุด
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.61	0.74	มากที่สุด
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.59	0.72	มากที่สุด
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.60	0.74	มากที่สุด
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.57	0.72	มากที่สุด
รวม		4.59	0.75	มากที่สุด

สำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.71) เมื่อจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก 3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4)		ระดับคุณภาพการให้บริการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ทาน การให้	4.57	0.70	มาก
2.	ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก	4.64	0.72	ปานกลาง
3.	อตถจริยา การประพฤติประโยชน์	4.61	0.71	ปานกลาง
4.	สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ	4.53	0.70	ปานกลาง
รวม		4.59	0.71	ปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	t-test	0.03	✓	-
2	อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	F-test	0.03	✓	-
3	ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	F-test	0.04	✓	-
4	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	F-test	0.03	✓	-

3. ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ขาดการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น บางคนความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และ

ข้อเสนอแนะแนวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของบุคลากร และผลสำเร็จของงานมาจากการที่ได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ หลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ทาน การให้ และสมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการ

ทำงานของบุคคล และด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช) และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของบุคลากรบ้านศิลา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคลากรบ้านศิลา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระใบฎีกานพดล ธีรปัญญา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนวิถีพุทธตามโครงการหมู่บ้านบวร อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย” ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า บ้าน (ผู้นำชุมชนและประชาชน) วัด (พระสงฆ์) โรงเรียน (ครูและนักเรียน) นำมาบูรณาการ ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน มีการแบ่งปันด้วยปัจจัย 4 และธรรมทานซึ่งกันและกันภายในชุมชนอย่างเหมาะสมในยามปกติและในยามประสบภัยต่าง ๆ 2) ปิยวาจา มีการสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพและเป็นกันเองระหว่างสมาชิกในชุมชน 3) อตถจริยา มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเครือญาติและคนในชุมชนด้วยจิตอาสา 4) สมานัตตตา มีการประพฤติปฏิบัติกิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงงูใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อวรณ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่าแรงงูใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยงูใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. ผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะว่าประชาชนมีความตระหนักถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร แย้มชู (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อ

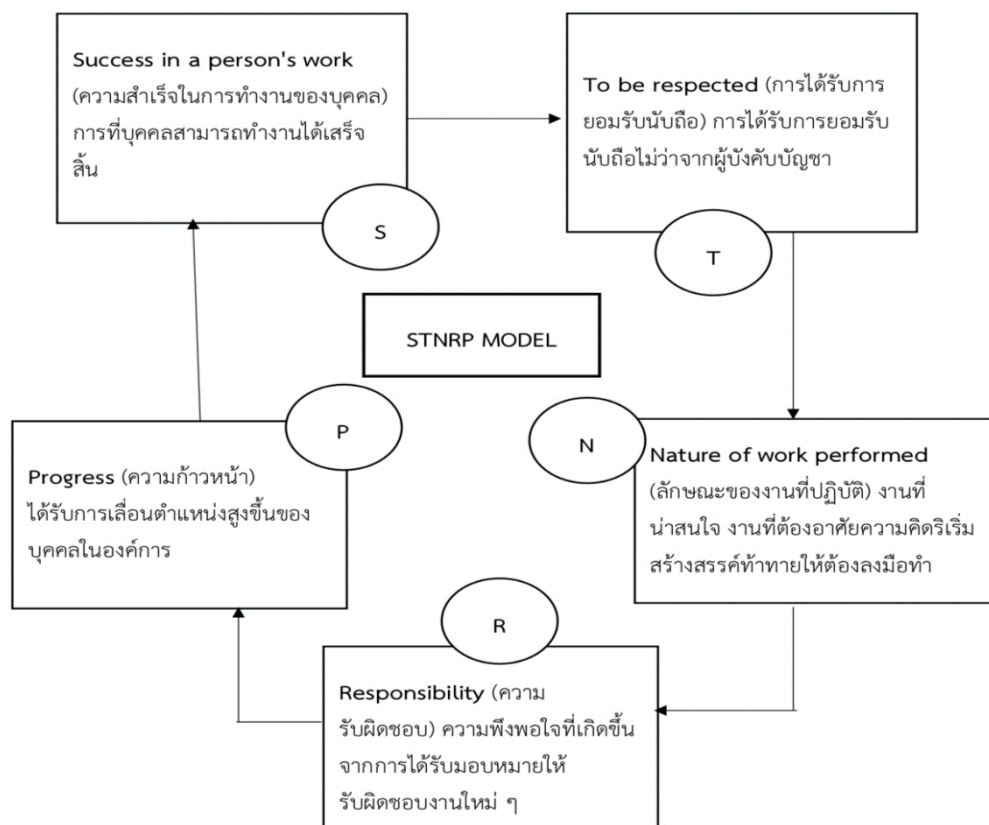
เดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิราษ ภูมาศรี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ผลการวิจัยปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ขาดการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น บางคนความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อเสนอแนะแนวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของบุคลากร และผลสำเร็จของงานมาจากการที่ได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นั้นเกิดจากบุคลากรในองค์การเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน โดยสภาพปัญหาในการบริหารงานองค์การมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) บุคลากรในองค์การขาดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปัน การให้อภัยกัน 2) บุคลากรในองค์การ ใช้คำพูดในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ไม่สุภาพ พูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดนินทาว่าร้าย พูดเพ้อเจ้อ หาแก่นสารไม่ได้ 3) บุคลากรในองค์การขาดจิตสาธารณะ ความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต 4) บุคลากรในองค์การขาดการวางตนให้เหมาะสม ไม่ยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความประพฤติไม่เสมอดันเสมอปลาย แบ่งแยก เลือกที่รักมักที่ชัง ปฏิบัติตามระเบียบวินัยไม่เคร่งครัด การใช้เหตุและผลในการพิจารณาตัดสินใจยังใช้ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร มีทวี และพรเดช เสมานู (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานช่างรังวัดเอกชน ในกำกับกระทรวงมหาดไทย เขตเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการให้บริการของสำนักงานช่างรังวัดเอกชนในกำกับกระทรวงมหาดไทย เขตเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริการเพื่อให้ดำเนินการในขั้นตอนมีความรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น ควรมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริการเพื่อให้บริการกับทุกคนอย่างเท่าเทียม อยู่เสมอมากยิ่งขึ้น และควรมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริการเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีน้ำใจ เต็มใจให้บริการมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวลัญญ์ ปาลีศรีวี และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อ

ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรช้างเผื่อน อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะควรมีการบริการต่อประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1) ทาน คือการให้ 2) ปิยวาจา คือวาจาที่เป็นที่รัก 3) อตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา คือ การวางตน สม่่าเสมอ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น STNRP โมเดล สามารถสรุปได้ดังนี้

S = Success in a person's work (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

T = To be respected (การได้รับการยอมรับนับถือ) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

N = Nature of work performed (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

R = Responsibility (ความรับผิดชอบ) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

P = Progress (ความก้าวหน้า) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ควรมีนโยบายอบรมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการเฉพาะหรือความต้องการของหน่วยงาน

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ควรมีนโยบายเพิ่มงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดูแลเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้การพัฒนาบุคลากร

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ควรมีนโยบายเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีระบบดิจิทัลออนไลน์ โซเชียลมีเดีย ในการให้การพัฒนากับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรมีเจ้าหน้าที่ให้การพัฒนากับการดูแลเอาใจใส่กับบุคลากรกลุ่มเปราะบางเป็นพิเศษให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

2.2 ควรมีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการให้การพัฒนาระบบดิจิทัล โดยการใช้ระบบแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ

2.3 ควรมีการจัดระบบการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ปรับลดขั้นตอนการให้การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือจัดทำลำดับขั้นตอนการให้การพัฒนาให้ง่ายและไม่ซับซ้อนเพื่อเป็นแนวทางให้การการพัฒนาสามารถทำตามได้อย่างถูกต้องและไม่สับสน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักพุทธธรรมอื่นๆ นอกจากหลักพุทธธรรม (สังคหัตถ์ 4)

3.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการให้การพัฒนาบุคลากรของทุกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล สุขไมตรี. (2560). การบริหารงานตามหลักสังคหัตถ์ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอลำปำ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยพร มีทวี และพรเดช เสมานู. (2565). การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหัตถ์ 4 ของสำนักงานช่างรังวัดเอกชน ในกำกับกระทรวงมหาดไทย เขตเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารรัฐศาสตร์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1 (1), 59-72.
- ชวลิตภักดิ์ ปาลีรัตน์, อภิรมย์ สีดาคำ และ ประเสริฐ ปอนถิ่น. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 4 (2), 50-64.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช) และคณะ. (2560). การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถ์ 4 ในการดำเนินชีวิตของบุคลากรบ้านศิลา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระใบฎีกานพดล อธิปญโญ. (2564). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชนวิถีพุทธตามโครงการหมู่บ้านบวร อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย. วารสารธรรมวิทย์, 3(1), 193-205.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด.

- พิชัย เลิศพงศ์อดิศร. (2564). แผนการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 2464-2566, (1 ตุลาคม 2563-30 กันยายน 2566). เชียงใหม่: องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิรัช ภูมาศรี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย, 3 (1),12-21.
- อนันตสิทธิ์ กิตติฤทธิกุล. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการสร้างสรรค์กรณีศึกษา:องค์กรสิ่งก่อสร้างแบบเคลื่อนย้ายได้ในกรุงเทพมหานคร.วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 4 (2), 146-156.
- Herzberg, F. Mausner,B. and Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., and Workforce. (2006). Combining Luhmann and Actor-Network Theory to see farm enterprises as self-organizing systems. **Cybernetics and Human Knowing**, 13(1),34-48.
- Schuler, R.S. and Walker, J. (1990). Human resources strategy: Focusing on issues and actions. **Organizational Dynamics**,19(1),5–19.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. New York Harper & Row.