

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACCORDING TO TISILCLCHA OF THE LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN SANPATONG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE

พระภุชงค์ ภูริปัญโญ (สิทธิอาสา)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง ผลการศึกษวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ สันป่าตอง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.05$) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงาน อาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา 3 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง พบว่า หลักไตรสิกขาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R = 0.864^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า ควรมุ่งเน้นฝึกบุคลากรให้มีความรับผิดชอบหน้าที่และส่งเสริมให้บุคลากร โดยการรักษาศีล ฝึกสมาธิ และการเจริญปัญญา

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, หลักไตรสิกขา

Abstracts

Objectives of this research were to, (1) study human resource development according to Tisilclcha (2) compare human resource development according to Tisilclcha classified by personal factors. (3) find out the relationship between Tisilclcha and human resource development (4) study the guidance to support human resource development according to Tisilclcha of the local administrative organization in Sanpatong district

The result of this research are as follows :

1. Human resource development according to Tisilclcha of the local administrative organization in Sanpatong district found that personnel have the overall opinion in the high level ($\mu = 4.05$).
2. The comparison of human resource development according to Tisilclcha of the local administrative organization in Sanpatong district, Chiang Mai province, classified by personal factors

including gender, age, education, occupation, occupation. On the other hand, personnel with different age and education have different significant different.

3. The relationship between Tisilclcha and human resource development of the local administrative in Sanpatong district found that Tri Sikkha has a positive high level correlated ($R=0.864^{**}$) The overall score was statistically significant at the 0.01 level.

4. The guidelines for human resource development according to Tisilclcha of found that it should focus on training personnel to be responsible for their duties and encourage them to gain knowledge. It should wisdom,

Keywords : Development, Human Resource, Tisilclcha

บทนำ

การบริหารของหน่วยงานใดก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการ บริหารคน (man) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” จัดว่าเป็นต้นทุนทางสังคม หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนา และเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากในสังคมมีทรัพยากรมนุษย์ไร้คุณภาพสังคมนั้นจะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ เช่น สังคมไทย กำลังเผชิญอยู่ ขณะนี้ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องริเริ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้ สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพการพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากร มนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งทวีมากขึ้นในอนาคต หากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบันโดยมองว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจ ตั้งแต่การ สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้เพื่อทรัพยากรมนุษย์ ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้ และความดีแล้วจะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปในทางที่ดี ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาสนับสนุน อนึ่ง การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง โดยที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้

กำหนดอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งในการจัดระบบการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง

ในทางที่ถูกต้องจะทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายประเภทอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐนั้น คือการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาตนเอง ฉะนั้นเมื่อมนุษย์ได้รับการฝึกฝน อบรม หรือได้รับการพัฒนาแล้ว การเรียนรู้ที่ดี ที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ความรู้สึกนึกคิดนั้นเป็นปัจจัย กำหนดการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างไรในทุกวันนี้ มนุษย์ยังไม่สามารถจัดระบบชีวิตและสังคมให้เกิดความสมดุลเกิดความสุขในสังคมได้ เพราะการเรียนรู้ มีการพัฒนาไปในแนวทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งการศึกษาในศิลปะวิทยาการ ความรู้ในยุคปัจจุบันด้วยทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ไม่เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ไม่รู้จักวิธีการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างถูกต้องดีงาม มีแต่นำเอาวิชาความรู้หรือศาสตร์ ที่ร่ำเรียนมาใช้เป็นเพียงเครื่องมือ ใช้เป็นอาวุธ ในการต่อสู้ แ่งแย่งช่วงชิงกัน ฉะนั้นสังคมจึงเต็มไปด้วยการแข่งขัน แย่งชิงกันในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงในสังคมเพิ่มมากขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบทุนนิยม แบบบริโภคนิยม ทำให้คนส่วนใหญ่ในสังคม และคนรวย ซึ่งมีความสามารถในการแสวงประโยชน์จากทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกัน ย่อมทำให้เกิดช่องว่างเกิดเป็นประชาชน 2 ฝ่ายขึ้น ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งกำลังในการแย่งชิงทรัพยากรได้มากกว่า กับอีกฝ่ายที่ต่อยกว่าก็จะต่อสู้คัดค้านความขัดแย้ง ก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและ ระบบการทำงานของส่วนราชการไทย ได้มีการจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค 3) ระเบียบบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น และได้นำหลักการรวมอำนาจมาใช้สมกับหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือในการจัดการ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัด ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหารซึ่งการรวมศูนย์ อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่การปกครองของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหาร การพัฒนา ระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูง ในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทจึงนำไปสู่ปัญหาความต้องการที่แท้จริงทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาเป็นอย่างไรจึงส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระบบประชาธิปไตยซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง ผู้วิจัยเห็นว่าหลักไตรสิกขาจะสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่ง ต่าง ๆ บุคลากรขาดคุณภาพ ขาดการวิเคราะห์ ขาดการวางแผนด้านการพัฒนาด้านการบริหารต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเอาหลักธรรมไตรสิกขา 3 มาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหลักไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญาสามารถนำมาใช้ กับกฎระเบียบการตรงต่อหน้าที่การทำงานไม่ละเลยงานที่ได้รับมอบหมาย มีสมาธิในการทำงานมีความตั้งใจที่จะทำงานขององค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจะมี

ปัญหาและอุปสรรคกับการทำงานอย่างไรบ้าง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมไตรสิกขาทางพระพุทธศาสนาในครั้งนี้เพื่อจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากร ให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการออกแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 รูป/คน และส่วนการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จำนวน 159 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 รูป/คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 ชุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” จำแนกได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และเพศชาย มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 73 คนคิดเป็น ร้อยละ 45.9 รองลงมา 51 - 60 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และ 41 – 50 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 น้อยที่สุดอายุ 21 – 30 ปีมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 129 คิดเป็นร้อยละ 81.1 และน้อยที่สุดคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมี 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.9 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลงานสำนักปลัด มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาส่วนงานกองการศึกษา มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ส่วนงานกองคลังมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15. ส่วนงานกองช่างมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ส่วนงานกองสาธารณสุขจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมา อาชีพอื่นๆ มีจำนวน 54 คน ร้อยละ 34
2. ความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.019$) เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาจิตใจ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.014$) รองลงมาคือด้านศีล : การพัฒนาพฤติกรรม ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.025$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการพัฒนา ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.000$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการอบรม($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.009$) ด้านปัญญา : การพัฒนาทางด้านปัญญา ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.022$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านการศึกษา($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.000$) ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาโดยภาพรวมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

หลักไตรสิกขาด้านศีล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.595**)

หลักไตรสิกขาด้านสมาธิ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.607**)

หลักไตรสิกขาด้านปัญญา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.789**)

หลักไตรสิกขา แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละด้าน ดังนี้

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการอบรม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.939**)

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.840**)

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนา (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.914**)

4 การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ใน (ด้านศีล : การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม) พบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกัน กล่าวคือ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ควรเน้นในเรื่องของศีล ด้วยการนำมาเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานดังผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญได้กล่าวว่า “หลักของศีลนั้นคือ การเป็นข้อปฏิบัติในการทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสุขไม่ขัดแย้งกัน ไม่เบียดเบียนกันเป็นต้น

การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ใน(ด้านสมาธิ : การพัฒนาทางด้านจิตใจ) พบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกัน กล่าวคือ สมาธิเป็นตัวกำหนดให้บุคลากรมีความตั้งใจ ตั้งมั่นในการทำงานอย่างมีสติรอบรอบ ใช้สมาธิในการคิดวิเคราะห์ ทำให้ผลงานออกมาดีที่สุด “เราจะต้องส่งเสริมให้พนักงาน บุคลากรในองค์กรในได้ทำสมาธิเพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงานการงานทุกอย่างก็จะออกมาดี

การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ด้านปัญญาในพบว่าผู้ให้ข้อมูลตอบไปในทางทิศเดียวกัน กล่าวคือ สนับสนุนทางองค์กรจัดให้มีการเรียนด้วยเพื่อเพิ่มความรู้และในเมื่อทุกคนร่วมกันทำงาน หลากหลายความคิด ช่วยกันคิดช่วยกันทำ นำความรู้ที่

ได้มานั้นมาปรับใช้กับองค์กร “ไม่ว่าจะเป็นทางวัด ทางบ้านส่งให้พระเถระมีการศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ นำความรู้ที่ได้พัฒนาวัดหรือองค์กรต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผลเฉลี่ยโดยรวมแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่โดยผู้วิจัย จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและสิ่งที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านศีล การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง ด้านศีล การพัฒนาทางด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาด้านศีล พฤติกรรมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล)** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ศีล 5 ในฐานะเป็น รากฐานของสันติภาพผลการศึกษพบว่า ศีลแต่ละข้อเป็นรากฐานของสันติภาพในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ศีลข้อ 1 ครอบคลุมถึงการไม่ใช้ความรุนแรงทางสังคม วัฒนธรรม ไม่กดขี่และบีบบังคับ ทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง สังคม การช่วยเหลือเกื้อกูล การป้องกันภัยคุกคาม การให้อภัย การเคารพในสิทธิมนุษยชน การตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตและการอยู่ร่วมกันในฐานะพลเมือง โลก ศีลข้อ 2 ครอบคลุมถึงการไม่ฉกฉวยหรือข่มขู่บังคับหรือผลประโยชน์อื่นด้วยอำนาจ ไม่ทำลายเอกลักษณ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต เป็นต้น ศีลข้อ 3 ครอบคลุมถึงการป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อเด็ก และสตรีทุกเชื้อชาติ ส่งเสริมให้มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ป้องกันการนำมนุษย์ไปเป็นสินค้าหรือ ธุรกิจทางเพศ ป้องกันการใช้ความรุนแรงทางเพศ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ศีลข้อ 4 ครอบคลุม ถึงการไม่ก่อกายแทรกแซงข้อมูลข่าวสาร ไม่ปล่อยข่าวลวงเพื่อให้เกิดความ สับสน การไม่ละเมิดสิทธิ ในการรับรู้ข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิต การไม่สรรเสริญหรือให้ความชอบธรรมกับการใช้ความรุนแรง และศีลข้อ 5 ครอบคลุมชีวิต 3 ด้าน คือ ด้านป้องกันอบายมุข ความเสื่อมทราม ทางสังคม ด้านป้องกันอาชญากรรมและการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทุกรูปแบบ ด้านการส่งเสริมอุดมการณ์แบบสันติวิธี สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความหลากหลายอย่างสันติ

ด้านสมาธิ การฝึกฝนทางด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง ด้านสมาธิ การฝึกฝนทางด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นส่วนร่วมมากที่สุดคือ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจของเราให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าด้านการพัฒนาจิตใจไปปรับใช้ในการทำงานให้มีสมาธิในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระบรรจง จิตตโกโร (ไชยเสนา)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่าผลจากการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความประพฤติที่ดี มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน เชื่อฟังครู อาจารย์ เชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ และผู้ใหญ่ในครอบครัว ปฏิบัติตนกับพระสงฆ์หรือผู้สูงอายุได้ถูกต้อง พุดจาด้วยความเคารพ รู้จักกาล รู้จักเวลาที่เหมาะสม เป็นคนมีเหตุผล มีความตั้งใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ ไม่เห็นแก่ตัวหรือเอาเปรียบผู้อื่น ช่วยเหลืองานบ้านตลอดถึงงานในชุมชน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจในศาสนพิธี และให้ความสำคัญในการช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนส่วน ผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ได้รับความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ ไม่มีความสามารถดีขึ้น ไม่คิดและไม่ทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ มักจะทำอะไรตามใจตนเอง ไม่รู้ และเข้าใจในศาสนพิธี ไม่มีความสนใจในการเรียนรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นภาระของครอบครัว และชุมชนอีกด้วย

ด้านปัญญา การพัฒนาปัญญาผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตอง ด้านปัญญา ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แนะนำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่นใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรโดยการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ในแต่ละสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จนทสโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง 2 อย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรด้วยวิธีปรโตโมฆะ และโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ อบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความเป็นจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง

ด้านพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการอบรม แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรม ตามสายงาน ของตนทดสอบความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต กระสังข์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” ผลการศึกษา พบว่า ด้านการฝึกอบรมต้องส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียน ทำกิจกรรม เช่น เข้าค่าย อบรม ปฏิบัติธรรม ต้องปลูกฝังให้ผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างให้แก่เด็กโดยให้การอบรม ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนเรียบร้อยและมาก่อนเวลาเรียน ส่งเสริมให้รักาศิล 5 ให้ได้ด้วยการ มีสติในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลแบบบูรณาการโดยเฉพาะศีล เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมของเยาวชนให้มีระเบียบวินัย เพราะว่าวินัยนั้นเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนด้วยการจัดระเบียบชีวิตและจัดระเบียบการอยู่ ร่วมกันในสังคม

ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทางด้านการศึกษตามสายงานของตน โดยการเรียนให้ตรงกับสายงานทำให้องค์กรเรานั้นมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนมีปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่สมรรถนะสูง อันได้แก่ นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโครงการพิเศษเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ระดับผู้บริหาร การมีผลงานที่โดดเด่น รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของ บุคลากรซึ่งมีกลไกในการเปิดรับความรู้ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ การจัดการความรู้เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง เพราะการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ด้านการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสันป่าตองด้านการพัฒนา ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ อบรมนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานมากขึ้นแสดงให้เห็นว่าการปรับใช้ในองค์กรแล้วทำให้พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด พัฒนาตนเอง พัฒนางานขององค์กรให้ดีขึ้นคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติการ และเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

 $\sim 312 \sim$

บุคลากรได้นำไปประพฤติปฏิบัติลดความขัดแย้งภายในองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้และฝึกอบรมทางด้านปัญญา เพื่อพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันกับสิ่งต่าง ๆ และควรรักษาถึงประสิทธิภาพการนำหลักไตรสิกขา 3 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางด้านอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ที่มีประโยชน์ และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ต้องขอขอบคุณ พระครูภาวนาโสภิต ดร. ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศรีธเนศ นันทาลิต กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้ งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จ และขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโร, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รวมถึงพระอาจารย์มหาบุญเลิศ อินทปญโญ , รศ. อาจารย์ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และช่วยชี้แนวทางในการทำวิจัยเพื่อให้เนื้อหาสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(1) หนังสือ

โกวิท พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญูชน.

_____. (2548). การปกครองท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

กองราชการส่วนตำบล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. (2542). กรมการปกครอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ อสาร์กษาดินแดน.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และ โซท์ทีกซ์ จำกัด,

(2) วารสาร

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(3) วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, (2554) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระวิมาน คมภิรมย์ (ตริภุชเสน), (2555) “การศึกษาวิเคราะห์ศิลปะ 5 ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, **พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระบรรจง จิตตโกโร (ไชยเสนา), (2556) “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผา อำเภอมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระบุญจันทร์ จนทสาโร, (2551) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติดลาว ตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย:(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

อนุวัต กระสังข์, (2556) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย),..

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, (2552) “การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กร สมรรถนะสูง”, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,).

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), (2551) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,).

(4) สัมภาษณ์

พระครูวิศาลธรรมนุยุต, เจ้าคณะตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

พระมหาณัฏฐก กิตติภทโท, ประธาน อบต. ตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายทองทิพย์ ถาบัวคำ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายไชยรินทร์ คำอักษร, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายประสิทธิ์ เรือนทวี, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นางสาวจันทิมาพร ทองนาค, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายสิงห์ทอง อินทนนท์ ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายสิทธิพันธ์ โสกันท์, ฝ่ายนิติกรปฏิบัติภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายมรกต ปิงคำ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายนิรันดร์ หลานคำ, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายนายกิตติ กาฬภักดิ์, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นาย เวศน์ โกฏิแก้ว, นายกเทศมนตรีตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นางนิตา ปินตาตง, รองนายกเทศมนตรีตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

นายทิตย กัณหะวงศ์, เลขานายกเทศมนตรีตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สัมภาษณ์

2. ภาษาอังกฤษ

Abraham H., Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*, “Psychological Review”.

Douglas McGregor. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill.

Herberg B., Hicks. (1967). *Management of Organization*. New York: McGraw-Hill Book Company.