

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่
The People's Satisfaction Towards Human Resource Management
According to Threefold Training (Tisikkha) Principles of
Thung Phi Subdistrict, Mae Wang District, Chiang Mai

ธนวัฒน์ สุรินตะ¹, ประเสริฐ ปอนถิ่น² และ นพดณ ปัญญาวิรัตน์³
Tanawat Surinta¹, Prasert Pontin² and Noppadon Panyaweeratad³

Received: 09 February 2024; Revised: 30 May 2024; Accepted: 01 June 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 392 คน เครื่องมือการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) เปรียบเทียบระดับประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันด้านอาชีพและด้านการศึกษาในด้านศีลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านสมาธิและด้านปัญญา ประชาชนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะพบว่า ควรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) ด้านศีล คือการควบคุมรักษาดนให้ปรกติ ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน 2) ด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจปฏิบัติงาน 3) ด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของประชาชน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; หลักไตรสิกขา

^{1 2 3} คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่; Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya Chiang Mai Campus
Corresponding author, e-mail: 6504504132@mcu.ac.th

Abstract

The purpose of this research article is to study the level, compare, and make recommendations regarding people's satisfaction with human resource management according to the three principles of the Thung Pee Subdistrict Administrative Organization, Mae Wang District, Chiang Mai Province. It is a research method using quantitative research. The sample population was 392 people. The research tool for collecting data was a questionnaire. Statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-value test and one-way analysis of variance.

The results of the research found that: 1) People's satisfaction with human resource management according to the three principles of Thung Pee Subdistrict Administrative Organization, Mae Wang District, Chiang Mai Province. Overall, every item is at a high level. 2) Compare the level of people who are satisfied with human resource management according to the three principles of the Thung Pee Subdistrict Administrative Organization, Mae Wang District, Chiang Mai Province. which is in accordance with the set assumptions When considering each aspect, it is found that there are differences in careers and education in terms of precepts. Statistically significant at 0.05 for concentration and intelligence. People had no difference in satisfaction. 3) Suggestions found that Human resources should be managed according to the Threefold Principles, consisting of 1) morality, which is to control and maintain oneself normally. Work on the basis of honesty Not sitting in encroachment. 2) Concentration is the intention to work. 3) Wisdom is understanding, knowledge, expertise. ability to perform work and be able to solve problems and obstacles arising from work in a timely manner based on reason.

Keywords: Public Satisfaction; Human Resource Management; Threefold Principle

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญ

ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการทำงาน การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ แผนการพัฒนาประเทศฉบับที่ 13 การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัญชาทางการในการขับเคลื่อนและวางแผน การพัฒนาประเทศให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรมและโดยที่ทั่วโลก (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด (ชลาทิพย์ ชัยโคตร, 2560) จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายแม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์), 2556) ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทยได้มี การจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 9) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค 3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและได้นำหลักการรวมอำนาจมาใช้ผสมกับหลักการกระจายอำนาจกล่าวคือในการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการกระจายอำนาจซึ่งเป็น การรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจบริหารโดยมอบงานราชการบางอย่างที่เกี่ยวกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้องค์การปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง (พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า), 2564)

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นก็เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองโดยอิสระในการบริหารงานพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใดนั้น คนย่อมเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้

กำหนดและดำเนินการตามนโยบายรวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์มากที่สุด หากแต่กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคในแต่ละกระบวนการอยู่มากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่ไม่มีความละเอียดชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์การและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผนการสรรหา และการคัดเลือกไม่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครมีการกำหนด คุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่มวิธีการหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไม่ได้นำหลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจึงได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์การ (สุหัชชา พิมพ์เนาว์, 2561) การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าตำแหน่ง การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบุคลากรไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่นำผล การปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจังระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคคลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบรวมถึงไม่มีการแจ้งผล การประเมินอย่างเปิดเผยไม่มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีการจัดประชุมชี้แจงวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผนงานไม่มีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงานไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อบุคลากรไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนาและบุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับใน การย้ายไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ระเบียบ แบบแผนในการลาออก การพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานไม่มีความเป็นธรรมมีการสั่งให้บุคลากรที่มีความผิดเล็กน้อยออกจากงานโดยไม่ไต่สวนให้ทราบข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วนการยุบเลิกตำแหน่งงานไม่เป็นไป ตามกฎหมายและมีการสั่งเลิกจ้างบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม (บังอร บรรเทา, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาการบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นว่าการดำเนินนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการวางแผน เพื่อการสรรหาและพัฒนาบุคลากร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีความผูกพันและช่วยองค์การในการให้บริการประชาชน เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินนโยบายและให้บริการประชาชนตาม

เจตนาารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เต็มความสามารถโดยองค์การมีคณเก่งรักษาคณดี ไว้ได้ และเป็นปัจจัย ที่จะสนับสนุนการพัฒนารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพคุณธรรมและรับใช้สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาริชัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้กำหนดวิธีการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ 4,339 คน (องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลทุ่งปี, ออนไลน์) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Yamane, Taro, 1973) ได้จำนวน 392 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาการบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนั้นผู้วิจัยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการตอบ

แบบสอบถามไปหาค่าเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สูตรคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตเชียงใหม่ เพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาการบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนตามหลักไตรสิกขา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติอนุมานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีการบันทึกเสียงสนทนาและการจดบันทึก แล้วนำมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการการสังเคราะห์ด้วยเชิงพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัด

เชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ 1) ด้านศีล 2) ด้านสมาธิ 3) ด้านปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านศีล	3.10	1.01	มาก
2. ด้านสมาธิ	3.15	0.94	มาก
3. ด้านปัญญา	3.16	0.99	มาก
ภาพรวม	3.13	0.98	มาก

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอ แม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปภาพรวมดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการทดสอบ			
			t/test/	ค่า Sig/	สมมติฐาน	
			F-test	P-Value	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	0.34	.802	✓	-
2	อายุ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	1.456	0.216	-	✓
3	การศึกษา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	0.666	0.515	✓	-
4	อาชีพ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	3.706	0.012	-	✓
5	รายได้	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	6.816	0.000	-	✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 พบว่า เพศ การศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนประชาชนที่อายุ อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

3.1 ด้านศีล คือการควบคุมรักษาดนให้ปกติ ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ มีกฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่แล้วแต่ผู้ที่จะถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดนั้นยังไม่ค่อยได้รับ การเอาใจใส่ถือปฏิบัติอย่าง เห็นเป็นรูปธรรมเท่าที่ควรมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานให้รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอยู่แต่ยังน้อยครั้งไป มีการฝึกอบรมให้รู้จักดำรงชีวิตโดยการนำเอาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควรขาดการทำงานอย่างผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะต่อสังคม

3.2 ด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจปฏิบัติงาน สภาวะจิตที่สามารถทนต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ มีจิตตั้งมั่นจดจ่อและความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ยังมีการฝึกอบรมสมาธิให้พนักงานหน่วยงานน้อยเกินไปการฝึกฝนให้พนักงานมีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายทำหน้าที่ที่รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและมีสติ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้กับการใช้สมาธิในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3.3 ด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ตลอดจนทัศนคติในการมองโลกและชีวิตให้ถูกต้องตามความเป็นจริง ปรัชญาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต ให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนเองในให้ใช้ปัญญาแก้ปัญหาของหน่วยงานเท่าที่ควร โดยกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ (โยนิโสมนสิการ) การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ให้เท่าทันกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลตามกรอบงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอม่วง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านศีล ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะว่าเจ้าหน้าที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปีนั้นเป็นผู้

ที่รู้จักพัฒนาตนเองตามกระบวนการและหลักการของไตรสิกขาตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานยังเป็นหน่วยงานที่เคร่งครัดยึดถือระเบียบและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด นอกจากนั้นยังได้มีการณรงค์ให้บุคลากรมีจิตอาสา-จิตสาธารณะต่อสังคมรู้จักการเสียสละในการช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจให้กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุตเขต สุกุลทอง (2566) ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารแนวใหม่ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารแนวใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นักการเมืองท้องถิ่นมีความผิชอบต่องานที่ทำ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท เสียสละ และมุ่งมั่นผลประโยชน์ส่วนรวม

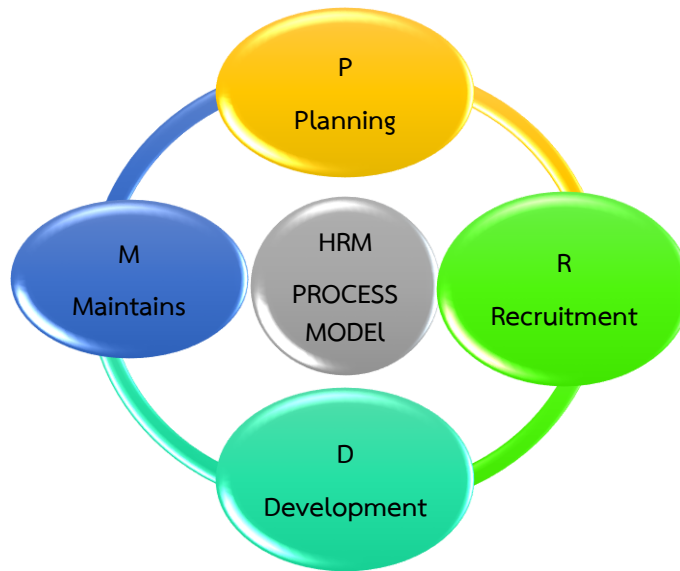
2. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ได้มีการจัดให้มีการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานอยู่ตลอดโดยให้รู้จักการนั่งสมาธิในการสงบจิตใจอย่างสม่ำเสมอและตลอด และสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในสังกัดได้เรียนรู้ถึงการมีน้ำใจ และมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรมย์ สีตาคำและคณะ (2565) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองแม่เหิยะ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านพนักงานผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความรวดเร็วที่ให้บริการ ด้านอาคาร/สถานที่และด้านประชาสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิศรา ชัยสงค์ (2566) คุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของคลินิกตาแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลให้บริการอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นให้การบริการด้วยการเอาใจใส่ ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม และยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักในการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรม

3. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ยังได้มีการจัดอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดได้เรียนรู้ถึงหลักธรรม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง โดยใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานเอง ยังเป็นผู้ที่รู้จักการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและเป็นผู้ที่มีกระบวนการ คิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ โดยใช้หลักการคิด พิจารณาตามอย่างถ่องแท้ ละเอียดและรอบคอบและเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลัญญ์ ปาลิย์วี และคณะ (2566) การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจภูธรช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรตำรวจภูธร

ข้างเผือกได้มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน คือการให้ ปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ส่วนรวม และสมานัตตตา การวางตนสมน้ำเสมอ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ตามแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรคือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุดรวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สรุปดังนี้

การวางแผน =Planning : กระบวนการจัดการระบบคน ระบบงานและระบบการใช้ปัจจัยทรัพยากรอย่างมีเหตุผล มีหลักการเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพให้ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก ความต้องการและความพอใจของแต่ละบุคคล จัดมอบหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวขอบุคลากรสร้าง

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เกิดแรงจูงใจและจัดระบบผลตอบแทนให้เอื้อต่อขวัญและกำลังใจการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ

การสรรหา=Recruitment : การบรรจุ แต่งตั้ง มอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งหรือลักษณะงานให้แก่บุคลากรที่ผ่านการเลือกสรรแล้ว การมอบงานจะเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนา = Development : การพัฒนาบุคลากรในจุดการปฏิบัติงานที่มีจุดอ่อนจะเป็นการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ที่ควรปรับปรุงนำมาเป็นกิจกรรมฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

การดำรงรักษา = Maintains : การยกย่องชมเชยให้เกียติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทนควรคำนึงถึงความต้องการนั้น พื้นฐานขอบุคลากรแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการแตกต่างกัน รางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสและยืดหยุ่น

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) การเปรียบเทียบระดับประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันด้านอาชีพและด้านการศึกษาทั้งในด้านศีล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านสมาธิและด้านปัญญา ประชาชนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะพบว่า มีกฎระเบียบและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่แล้วแต่ผู้ที่จะถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดนั้นยังไม่ค่อยได้รับการเอาใจใส่ถือปฏิบัติอย่างเห็นเป็นรูปธรรม ควรนำไตรสิกขาเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไป กำหนดเป็นค่านิยมร่วมให้ทุกคนปฏิบัติร่วมกันทั้งหลักไตรสิกขาหลักภาวา 4 เพื่อให้เป็นองค์กรเชิงพุทธ

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรกำหนดทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงานเองโดยนำตัวแปรจากการวิจัยในไปองค์ประกอบ คือให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรมีการวางแผนด้านการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนในแต่ละปีโดยให้ผู้ที่มีความสามารถและมีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรส่งเสริมกระบวนการสร้างความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบของราชการ

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี ควรส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

3.2 ควรศึกษาถึงการรู้จักการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ชลาทิพย์ ชัยโคตร. (2560). *การบริหารราชการไทย. เอกสารประกอบการสอน รายวิชาการบริหารราชการไทย. สาขารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- ชวลัญญ์ ปาลิย์รวี, อภิรมย์ สีตาคำ และประเสริฐ ปอนถิ่น. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการให้บริการประชาชนของสถานitäรรวจูธรช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 4(2), 50-64.
- บังอร บรรเทา. (2559). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครองการบริหารการจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์นโยบาย*, 6(9), 287.
- พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์). (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลใน อำเภอลำปาวมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.*
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.*

- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2569-2580). (2561, 3 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 935 ตอนที่ 82 ก. หน้า 34.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดเขต สกุลทอง. (2566). ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารแนวใหม่ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย*, 4(1), 16-29.
- สุหัชชา พิมพ์เนาว์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผู้เรียน กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- อภิรมย์ สีตาคำ, นพดณ ปัญญาวิรัตน์ และวินิจ ผาเจริญ. (2565). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองแม่เหียะ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 3(2), 23-32.
- อลิศรา ชัยสงค์, นพดณ ปัญญาวิรัตน์ และประเสริฐ ปอนถิ่น. (2566). คุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหัตถุธรรมของคลินิกตาแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย*, 4 (2), 44-58.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.