

พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

Buddhist Methods to Promote Motivation in the Prevention and
Resolution of Drug Problems of Ban Luang District Administration,
Nan Province



¹ธีรยุทธ บริรักษ์กุล และ ²เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ

¹Teerayut Borirukkul and ²Kiettisak Suklueang

¹²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

¹²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Corresponding Author, Email: benzmymind@gmail.com

¹Tel. 094-612-9356

Received March 17, 2026; Revised April 16, 2026; Accepted April 25, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 3) เพื่อนำเสนอพุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสรุปเนื้อหาเสนอแนวทาง

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41) 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกัน แต่อายุและตำแหน่งที่ต่างกันมีผลให้แรงจูงใจแตกต่างกัน 3) พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม ร่วมกับปัจจัยด้านเนื้อหาและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด; หลักอิทธิบาทธรรม

Abstract

The purpose of this research article was: 1) to study the level of motivation for drug prevention and problem-solving work; 2) to compare the motivation for the implementation of drug prevention and problem-solving work; and 3) to present the Buddhist method to promote motivation in the implementation of drug prevention and problem-solving work of

the Ban Luang District Administration, Nan Province. This was a mixed-methods research study. Data were collected from a sample of 105 respondents, determined using Taro Yamane's formula. Descriptive data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with t-test and F-test analyses. One-way analysis of variance (ANOVA) was employed in cases involving three or more groups of independent variables. In addition, in-depth interviews were conducted with 10 key informants, and the data were analyzed using content analysis techniques to present guidelines.

The research revealed that: 1) The overall motivation in performing drug prevention and resolution work among the administrative officials of Ban Luang District, Nan Province, based on the Iddhipada principles, was at a high level ($\bar{X}$ = 4.41). 2) Regarding the comparison by personal factors, gender, education, income, and length of service did not result in differences in motivation, whereas age and position did result in differences in motivation. 3) The Buddhist approach to promoting motivation in performing drug prevention and resolution work among the administrative officials of Ban Luang District, Nan Province, through the application of the Iddhipada principles, together with job content factors and working environment factors, played a significant role in fostering sustained commitment and dedication in the performance of duties.

Keywords: Motivation; Drug Prevention and Problem-Solving Work; Iddhipada Dharma

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญของการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ที่ทรงมีพระราชดำริให้ฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้าน เนื่องจากทรงเห็นว่าการปกครองในระดับนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดิน เพราะเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงได้มีการทดลองจัดตั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2435 และต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบการปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ โดยมีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ.116 และพัฒนามาเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งยังคงใช้เป็นกฎหมายหลักในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และฝ่ายปกครองในระดับพื้นที่มาจนถึงปัจจุบัน (บุญชลิ วรรณโร, 2563)

“อำเภอกอ” เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคจากจังหวัด โดยมีนายอำเภอกอเป็นหัวหน้าฝ่ายปกครองในพื้นที่ มีหน้าที่กำกับดูแลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง รวมทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายของรัฐสู่การปฏิบัติในระดับหมู่บ้านและตำบล โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้านถือเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลความสงบเรียบร้อยของชุมชน รวมทั้งเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ (บุญชลิ วรรณโร, 2563)

ปัจจุบันภารกิจของฝ่ายปกครองมีขอบเขตกว้างขวางและครอบคลุมหลายมิติ เนื่องจากต้องรองรับนโยบายและภารกิจจากหลายกระทรวง ทบวง กรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญด้านความมั่นคงของประเทศ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580

ที่มุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม, 2567) ประกอบกับ อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์เชื่อมโยงกับหลายจังหวัด และมีความเสี่ยงต่อการเป็นเส้นทางลักลอบขนส่งยาเสพติด (ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน, 2567) ดังเห็นได้จากการแถลงจับกุมคดีสำคัญ เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2569 ได้มีการตรวจยึดของกลางยาเสพติดกว่า 10 ล้านเม็ด โดยความร่วมมือระหว่างตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ตำรวจภูธรภาค 5 กองบังคับการสืบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. กองกำลังผาเมือง ฝ่ายทหาร และฝ่ายปกครอง (มณฑลทหารบกที่ 38, 2569) จึงทำให้ฝ่ายปกครองในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด โดยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพและแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในหน้าที่ของตน ย่อมส่งผลให้เกิดความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อนำผลการศึกษาและข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอพุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ บุคลากรที่สังกัดในที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จำนวน 105 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูปหรือคน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายา

ยาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” ในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนดโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองในพื้นที่อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ 2) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท 3) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ 4) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของฝ่ายปกครองของอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยแบ่ง แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองในพื้นที่อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open-ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไป ปัญหา และอุปสรรคของการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ผลการวิจัย

พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยสรุปวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังนี้

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4.51) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา (4.45) ด้านนโยบายและการบริหาร (4.38) ด้านความสำเร็จในงาน (4.25) ด้านความรับผิดชอบ (4.22) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4.12) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.01) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.94) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.93) ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (3.39) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีเพศ การศึกษา รายได้ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครอง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอริยาบทธรรม ประกอบด้วย 4 ด้านที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ฉันทะ คือ การมีใจรักในงานที่ทำ เกิดจากความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ ความผูกพันกับบ้านเกิด และแรงบันดาลใจจากประสบการณ์ใกล้ตัว วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นเสียสละ พยายามให้กั บภารกิจแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความกดดันจากผู้มีอิทธิพล จิตตะ คือ ความตั้งใจจดจ่อทำงานด้วยสมาธิ มีความอดทน ใส่ใจต่อรายละเอียด และสื่อสารกับประชาชนอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือ และ วิมังสา คือ การใคร่ครวญ ทบทวนประสบการณ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการ ทำงาน การวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ และการสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน โดยการนำหลักธรรมมาใช้เสริม แรงจูงใจดังกล่าว จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยพลังจากภายใน มีความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่า ของงานอย่างแท้จริง

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัย จำนวน 105 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัย

สมมุติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-1.649	-	0.102	-	✓
2	อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-	2.886	0.039	✓	-
3	การศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-	2.115	0.103	-	✓
4	ตำแหน่ง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-	3.287	0.009	✓	-

สมมุติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
5	รายได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	-	1.446	0.234	-	✓
6	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	-	0.762	0.518	-	✓

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ 1 - 6 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.102) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.039) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านความสำเร็จในงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ด้านความสำเร็จในงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 29 – 39 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 40 – 50 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.103) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.009) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านความสำเร็จในงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคลากรที่มีตำแหน่งสารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคลากรที่มีตำแหน่งสารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างกรมการปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และตำแหน่งอื่นๆ (สมาชิกอส.) และบุคลากรที่มีตำแหน่งตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งสารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และตำแหน่งลูกจ้างกรมการปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคลากรที่มีตำแหน่งตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งสารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และตำแหน่งลูกจ้างกรมการปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.234) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.518) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม

พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ จิตตะ วิริยะ และวิมังสา มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในการทำงาน โดยเฉพาะการมีความรักและความพอใจในงาน ความตั้งใจจริง ความพากเพียร และการใช้ปัญญาไตร่ตรอง ล้วนเป็นพลังภายในที่ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังได้รับการส่งเสริมจากปัจจัยด้านเนื้องาน เช่น ความรู้สึกลึกถึงความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่มีคุณค่า รวมถึงปัจจัยแวดล้อม เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และนโยบายที่ชัดเจน รวมไปถึงการยอมรับความแตกต่างทั้งในความคิดเห็น ทักษะคติ และวัฒนธรรม ล้วนส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมและศรัทธาในการทำงานเพื่อสังคม

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุและตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพและบทบาทมีผลต่อทัศนคติในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมแรงจูงใจในแนวพุทธจึงควร พิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านจิตใจ ภาระงาน และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำ ท้องที่ควรมีการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและใช้ข้อมูล เป็นหลักฐานสนับสนุน การตั้งคำถาม วิพากษ์ตนเองและทีมช่วยกระตุ้นพัฒนา พร้อมวางแผนแก้ไขอย่างชัดเจนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมและชุมชนเสริมสร้างความร่วมมือ การทบทวนยังช่วยสร้างกำลังใจและ ความผูกพันในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้นเพื่อให้เกิดพลังใจอย่างยั่งยืนในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในระดับพื้นที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย “พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ของฝ่าย ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์เป็นการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.51$) และด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.45$) ซึ่งสะท้อนบทบาทของบรรยากาศทางสังคมและ ภาวะผู้นำเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด), 2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่า แต่มีทิศทาง เหมือนกันว่า หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน คือกุญแจสร้างพลังใจ ขณะเดียวกัน มิติด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทนในงานอยู่เพียงระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชูลี นามสอน, 2561) ซึ่งได้ทำ การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พบว่ารายได้มีใช้ตัวหลักหรือจูงใจให้ปฏิบัติงานเท่าบรรยากาศช่วยเหลือ เกื้อกูลตามหลักพุทธธรรม ส่วนด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ ที่สูง ($\bar{X}=4.25$ และ $\bar{X}=4.22$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ (ดาวประกาย ชุมทอง, 2557) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การมอบหมายงานให้ใช้ศักยภาพ เต็มที่และการชื่นชมผลงานเป็นตัวกระตุ้นสำคัญ แต่อีกมิติที่น่าสังเกตคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ระดับมาก แต่ต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น ($\bar{X}=3.93$) ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของ (ดวงศักดิ์ ไชยสาลี, 2566) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) แสดงว่าแม้ องค์การภาครัฐบางแห่งปรับสิ่งแวดล้อมได้ไม่ทันสมัยเท่าเอกชน แต่หากมีบรรยากาศมนุษย์สัมพันธ์ดี จะทำให้ สามารถยังคงรักษาแรงจูงใจโดยรวมให้อยู่ระดับสูงได้ สรุปได้ว่า ทั้ง 5 การศึกษาวิจัยให้ภาพตรงกันว่า ปัจจัย ด้านการได้รับยอมรับทางสังคม (ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยกย่อง) และภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน ส่งผล ต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เรื่องค่าตอบแทนเงินเดือนมีอิทธิพลรองลงมา และเป็นโจทย์ปรับปรุง ร่วมกันของทุกองค์กรที่ศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ต้องอาศัยการทำงานในลักษณะที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมในเชิงพื้นที่และต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงานและ ผู้นำท้องที่เป็นสำคัญ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ และความรู้สึกถึงคุณค่าต่องาน ทำมากกว่ารายได้

พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของ ฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของ ฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทราบว่า เพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภานุวัตร นิวันติ, 2565) ซึ่งได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตของ บริษัท ABC จำกัด พบว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ในทั้ง บริบทของงานเอกชนและงานราชการซึ่งเป็นองค์กรที่มีความเป็นทางการสูง เพศไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ทุ่มเทหรือความ พึงพอใจในการทำงาน

บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่าย ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พระคุณานต์ ปญญาโว (ขุนวิเศษ), 2566) ได้การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเกิดจากความ แตกต่างของประสบการณ์ แนวคิด หรือค่านิยมในการทำงานระหว่างช่วงวัย แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์และ ช่วงวัยส่งผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในงาน บางช่วงวัยอาจมุ่งความมั่นคง บางช่วงอาจแสวงหาโอกาส

บุคลากรที่มีการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่าย ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทราบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนติรักษ์ มณีนวศิริจิตร, 2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจ สะท้อนว่าระดับการศึกษามีใช้ตัวกำหนดเจตคติหรือความพึงพอใจในการ ทำงานเสมอไป โดยเฉพาะในงานภาครัฐที่มีกวดผลจากประสิทธิภาพและความรับผิดชอบมากกว่าคุณวุฒิ ทางการศึกษา

บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่าย ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ (ดวงศักดิ์ ไชยสลิ, 2566) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ที่ชี้ว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากตำแหน่งที่สูงมัก มีบทบาทหน้าที่สำคัญและได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจโดยตรง โดยเฉพาะในระบบราชการที่ตำแหน่งสะท้อนถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

บุคลากรที่มีรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่าย ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทราบว่า รายได้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พุฒิพัฒน์ พัดปุย, 2559) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิง จำกัด ที่พบว่าเงินเดือนหรือผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อแรงจูง ในเชิงสถิติ ทั้งนี้ อาจเพราะบุคลากรมองว่างานราชการหรือฝ่ายปกครองเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยอุดมการณ์ มากกว่า

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทราบว่า ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศุภวิชญ์ หงส์โต, 2565) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า คลาคนที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรทุกคนมีความต้องการเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ

พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของ ฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านโดยใช้หลักอริยาบทธรรม พบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอริยาบทธรรม ประกอบด้วย 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ฉันทะ คือ การมีใจรักในงานที่ทำ เกิดจากความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ ความผูกพันกับบ้านเกิด และแรงบันดาลใจจากประสบการณ์ใกล้ตัว วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นเสียสละ ห่มเทให้กับการกิจแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความกดดันจากผู้มีอิทธิพล จิตตะ คือ ความตั้งใจจดจ่อทำงานด้วยสมาธิ มีความอดทน ใสใจต่อรายละเอียด และสื่อสารกับประชาชนอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือ และ วิมังสา คือ การใคร่ครวญ ทบทวนประสบการณ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงาน การวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ และการสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน โดยการนำหลักธรรมมาใช้เสริมแรงจูงใจดังกล่าว จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยพลังจากภายใน มีความภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าของงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูสังฆรักษ์ธัญญ์ คุณยุตโต, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจตามหลักอริยาบท 4 ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณร ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่า การเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณร ซึ่งใช้หลักอริยาบทธรรมในการสร้างแรงจูงใจ มีผลดีในระดับมาก โดยเฉพาะการเสริมแรงด้านบวก การตั้งเป้าหมาย และการสร้างความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการส่งเสริมฉันทะและวิมังสาของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวงอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังเน้นการเรียนแบบร่วมมือและการให้กำลังใจ คล้ายคลึงกับการทำงานเป็นทีมและการได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรเน้นการบูรณาการหลักอริยาบทธรรม ด้านวิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา เข้ามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำท้องที่ควรมีการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและใช้ข้อมูลเป็นหลักฐานสนับสนุน การตั้งคำถามวิพากษ์ตนเองและทีมช่วยกระตุ้นพัฒนา พร้อมวางแผนแก้ไขอย่างชัดเจนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระธนากร ญาณวาที (สมนำ), 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอริยาบท 4 และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับสูงมาก ($R = 0.829^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัดมีการปฏิบัติตามหลักอริยาบท 4 มีผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในสำนักงานเขตบางพลัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและส่งผลทำให้การบริการประชาชนมีคุณภาพ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาวิศิต ธีรวิโส (กลีบม่วง), 2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ภาค 11 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับ อำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 11 ด้วยหลักอิทธิบาท 4 และหลัก PDCA จะทำให้การปฏิบัติงานด้าน การปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอเกิดประสิทธิภาพ เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน เป้าหมาย แผนงาน กระบวนการ ซึ่งล้วนมาจากความพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ความพยายาม ปฏิบัติงานและทำความเข้าใจในงาน และลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตรวจสอบ ติดตามผลและ ความก้าวหน้าของงานเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินและเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้

เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ (ณัฐกานต์ บุญแนบ, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้าน การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม พบว่า ฉันทะ และวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะ และวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้การเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน เป็นอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคมาก ยิ่งขึ้น ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการทำงานอันจะ สามารถช่วยแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) กระทรวงมหาดไทย ควรมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผนวกหลักอิทธิบาทธรรมเข้ากับจิตวิทยา การทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ
- 2) กรมการปกครอง ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัยจูงใจและคำจูงควบคู่กันโดยกำหนดนโยบาย ที่ส่งเสริมทั้งแรงผลักดันภายใน และแรงคำจูงภายนอก เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในหน้าที่
- 3) กรมการปกครอง ควรควรมีนโยบายปรับปรุงสวัสดิการ ค่าตอบแทน และระบบจูงใจทางเศรษฐกิจ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือเสี่ยงภัย เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่
- 4) ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรพัฒนากลไกการดูแลตามวัยและตำแหน่งอย่าง เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรพัฒนาเครื่องมือประเมินแรงจูงใจและการ เติบโตของเจ้าหน้าที่ โดยมีแบบประเมินแรงจูงใจรายบุคคลที่อ้างอิงหลักพุทธวิธีและแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อใช้วัดระดับความพึงพอใจ ความสำเร็จ และเป้าหมายในการทำงาน
- 2) ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยและการ ยอมรับในที่ทำงาน โดยดำเนินกิจกรรมยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานโดดเด่น หรือมีความมุ่งมั่นเสียสละ
- 3) ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรพัฒนาระบบการดูแลบุคลากรตามอายุงานและ ตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากแรงจูงใจมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุและตำแหน่ง
- 4) ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรบูรณาการร่วมกับส่วนราชการระดับอำเภอ ภาคเอกชน และชุมชน ในการสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (PLC) ในระดับอำเภอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ฝึกหลัก "วิมังสา" ร่วมกันผ่านการถอดบทเรียนการทำงาน (AAR)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมในพื้นที่อื่นหรือหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย
- 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ
- 3) ควรศึกษาบทบาทของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมแรงจูงใจตามแนวพุทธวิธี

องค์ความรู้

จากศึกษาเรื่อง “พุทธวิธีส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” สามารถอธิบายได้ว่า

การนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน คือ การนำเอาอิทธิบาทธรรม มาบูรณาการร่วมกับการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทั้งปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) จนนำไปสู่เครื่องมือเสริมสร้างแรงจูงใจภายในแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย ดังนี้



จากแผนภาพองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น B.E.N.Z. Force (โมเดลแรงใจ 4 มิติ สู่การขับเคลื่อนงานด้วยพุทธปัญญา) ประกอบด้วย

B = Buddhist Wisdom (หลักธรรม)

การใช้หลักธรรมโดยเฉพาะอิทธิบาทธรรม คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จะช่วยปลูกพลังภายในของเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงคุณค่าของหน้าที่ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพ

ติด ซึ่งต้องการทั้งใจที่มั่นคงและทิศทางที่ชัดเจน หลักธรรมเหล่านี้ทำให้เกิดศรัทธาในความคิด มีแรงใจที่จะก้าวข้ามความท้อแท้ และมีวิธีคิดที่ยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา เป็นเข็มทิศภายในที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้แน่วแน่ และยังช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายเพื่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน

E = Empowerment (การเสริมพลังภายใน)

การเสริมพลังภายในหมายถึงการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจในภารกิจที่รับผิดชอบ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในบทบาทของตน การได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คือจุดเริ่มต้นของการตั้งศักยภาพที่แท้จริงออกมา ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่กล้ารับผิดชอบงานมากขึ้น พร้อมริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา Empowerment จึงไม่ใช่แค่การมอบอำนาจ แต่คือการสร้างแรงจูงใจผ่านความไว้วางใจ ที่เติมเต็มใจให้คนทำงานสามารถเติบโตทั้งด้านจิตใจและทักษะอย่างมั่นคง

N = Noble Motivation (แรงจูงใจอันประเสริฐ)

แรงจูงใจที่ประเสริฐคือพลังที่ขับเคลื่อนจากความเข้าใจว่า “หน้าที่ของเรามีคุณค่าต่อส่วนรวม” ไม่ใช่แค่ผลตอบแทนหรือตำแหน่ง เมื่อเจ้าหน้าที่รู้ว่าการกระทำส่งผลต่อความปลอดภัยและความสุขของชุมชน จะเกิดความภาคภูมิใจ และยึดมั่นในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่ แรงจูงใจนี้มีความมั่นคงและยั่งยืน เพราะมาจากความรู้สึกทางจิตใจ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าภายนอก การปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าของงานตนเอง จึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างกำลังใจได้ลึกซึ้งและยาวนาน

Z = Zeal for Duty (ความมุ่งมั่นในหน้าที่)

การมีความมุ่งมั่นในหน้าที่คือการมี “ไฟภายใน” ที่พร้อมเผชิญความยากลำบากด้วยใจที่ไม่ยอมแพ้ เจ้าหน้าที่ที่มีพลังเช่นนี้จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดี ไม่ถอยหนีจากความยากลำบาก เพราะมีจิตวิญญาณแห่งความรับผิดชอบสูง การฝึกฝนให้มีความตั้งมั่น กระตือรือร้น และใฝ่รู้ในการทำงาน จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและประสิทธิผล การรักษาไฟในใจให้คงอยู่ คือหัวใจของความยั่งยืนในการทำงาน โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องอาศัยใจเป็นหลักมากกว่าระบบ

สรุป

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีจุดเริ่มต้นจากราชการที่ 5 และพัฒนามาเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยอำเภอเป็นหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาคที่นายอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ปัจจุบันฝ่ายปกครองมีภารกิจสำคัญด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะ อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งมีความเสี่ยงเป็นเส้นทางลักลอบขนส่งยาเสพติด ดังปรากฏในการตรวจยึดยาเสพติดจำนวนมากเมื่อต้นปี 2569 ความสำเร็จของภารกิจนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นสำคัญ งานวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอบ้านหลวง โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอายุและตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ขณะที่เพศ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีผล ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมร่วมกับปัจจัยด้านเนื้อหาและสภาพแวดล้อม มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กุญชลี วรรณโร. (2563). *บทบาทการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน: การศึกษาความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูลี นามสอน. (2561). *การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐกานต์ บุญแนบ. (2564). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม*. (ดุชนิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดาวประกาย ชุมทอง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงศักดิ์ ไชยสลิ. (2566). *การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูสังฆรักษ์ณัฐวุฒิ คุณยุตโต (วิเชียรวรรณ). (2561). *แรงจูงใจ ตามหลักกัทธิบาท 4 ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณรใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระคุณานนต์ ปญญาโร (ขุนวิเศษ). (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธนากร ญาณวาที (สมนำ). (2566). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิศิต ธีรวิโส (กลีบม่วง). (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสงฆ์การระดับอำเภอในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 11*. (ดุชนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พุฒิพัฒน์ พัดปุย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรตติ้ง จำกัด. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภานุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวิชญ์ หงส์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา. (สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณฑลทหารบกที่ 38. (2569). ยึดยาบ้ากว่า 10 ล้านเม็ด ตำรวจ-ทหาร-ป.ป.ส. แฉลงจับกุมคดีสำคัญที่ จ.น่าน. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2569. เข้าถึงได้จาก <https://38militarydistrict.rta.mi.th/?p=7179>
- ศูนย์ข้อมูลอำเภอเพื่อบริหารงานปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2567). ข้อมูลทั่วไปที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2569. เข้าถึงได้จาก <https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/page-info.php?catm=55030000>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม. (2567). นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2569. เข้าถึงได้จาก https://www.oncb.go.th/Home/Pages/ONCB_PLAN/Policyactionplan.aspx