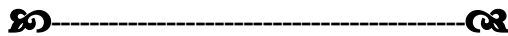


แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม หลักพุทธธรรม*

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL
IN ACCORDANCE WITH BUDDHIST PRINCIPLES



อุสา วงศ์ศิริกุล

Usa Wongsirikul

บริษัท เจริญพัฒนาภัณฑ์ จำกัด

CHAROEN PATANAPHUN COMPANY LIMITED

Corresponding Author E-mail: usawongsirikul@yahoo.com

บทคัดย่อ

ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานในการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย โดยมีบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งแบ่งตามภารกิจต่าง ๆ สำหรับบุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้นมีการปฏิบัติหน้าที่ตาม แผนยุทธศาสตร์ หรือรูปแบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีปลัดประจำท้องถิ่นนั้น ๆ ควบคุมดูแล ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับอาชีพของประชาชน โดยในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางตำแหน่งก็อาจปฏิบัติงานด้วยความแตกต่างกัน แต่สำหรับในส่วนที่ปฏิบัติงานจากการจ้างตามภารกิจขององค์กรนั้น ก็อาจมีความรู้สึกท้อแท้บ้าง ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำหลักพุทธธรรม หรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คือ ทสสนานุตรริยะ การเห็น ความเห็นอันยอดเยี่ยม เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกัน ในองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ประการต่อมา คือ ปฏิปทานุตรริยะ การปฏิบัติอันยอดเยี่ยม เป็นการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร บุคลากรในทุกระดับอย่างมีความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในทุก ๆ มิติขององค์กรอย่างเท่าเทียม มีปฏิบัติงานได้ดีควรยกย่อง และสุดท้าย คือ วิมุตตานุตรริยะ การพ้นอันยอดเยี่ยม เป็นการหลุดพ้นจากเสียงวิจารณ์ แรงกดดัน สิ่งรอบข้างเพื่อให้มีสมาธิเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; บุคลากร; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; หลักพุทธธรรม

Abstract

The operation of the local administrative organizations, which is the governing body of the Ministry of Interior, personnel, staff, workers are divided by missions. For local personnel, they perform their duties in accordance with the strategic plan or the performance plan of the local administration with the Permanent Secretary as supervisor in the local area to operate in accordance with the taxes of the people. In the performance of local administrative organizations. Some positions may work differently, but in terms of hiring according to the organization's mission, there may be some discouragement for personnel. Therefore, the authors have applied Buddha-dhamma principles to motivate the performance of local administrative organizational personnel to consider for the implementation of the operation. That is Tassanutariya. Sight, the great opinions to achieve coexistence, the part of focus in the organization. The next thing is the Patipadanutariya, antithesis. Excellent practice is the treatment of colleagues within the organization. People at all levels are equally focused on all dimensions of the organization equally. Well-performed should be commended, and finally, Vimuttanuttariya. The great escape is the break from the criticism, the pressure, and the surroundings to concentrate on the performance.

Keywords: Motivation; Personnel; Local Administrative Organizations; Buddha-dhamma Principles

บทนำ

ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน หรือองค์กรที่ได้รับอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กร และสำหรับในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานในการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย โดยมีบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งแบ่งตามภารกิจต่าง ๆ ทั่วประเทศ เป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามกระบวนการทางกฎหมาย สำหรับบุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้น มีการปฏิบัติหน้าที่ตาม แผนยุทธศาสตร์ หรือรูปแบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีปลัดประจำท้องถิ่นนั้น ๆ ควบคุมดูแล และมอบอำนาจ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาษีของประชาชน โดยในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางครั้ง บางตำแหน่งก็อาจปฏิบัติงานด้วยความแตกต่างกัน หรือการแสวงหาความมั่นคงในชีวิตนั้นแล้วแต่ละบุคคลที่ได้รับการบรรจุ หรือได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย แต่สำหรับในส่วนที่ปฏิบัติงานจากการจ้างตามภารกิจขององค์กรนั้น ก็อาจมีความรู้สึกท้อแท้บ้าง เพราะหาก

ปฏิบัติงานครบกำหนดแล้ว หรือปฏิบัติงานตามภารกิจครบถ้วนแล้วก็อาจเป็นไปได้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารองค์กรไม่มีการจ้างงานต่อไป อาจทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานให้ครบถ้วนแล้ว หรือใกล้ถึงเวลาจบภารกิจงานนั้นแล้ว ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในท้องถิ่นนั้น ซึ่งรวมไปถึงบุคลากรที่มีความมั่นคง และที่บรรจุให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรแล้ว ก็อาจปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำหลักพุทธธรรม หรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมะของพระพุทธเจ้าให้ได้ทั้งหลักการ และหลักธรรมในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอะไรบ้าง

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีหลากหลายรูปแบบทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี หรือการมีสวัสดิการที่ดี เหล่านี้ล้วนทำให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสิ่งสำคัญจำเป็นต้องมีหลากหลายปัจจัยด้วย เพราะสามารถสร้างรูปแบบที่ประกอบด้วย (พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน, 2561) ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้อื่น เพื่อให้เกิดลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม รวมทั้งสร้างความรับผิดชอบ และยังเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (โชติกา ระโส, 2555) และเพื่อเป็นการพิจารณาความสำเร็จของงานที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ซึ่งเป็นการเพิ่มสิ่งที่จูงใจ คอยปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น เพราะว่าการปฏิบัติงานนั้นรวมทั้งเป็นการปลุกดันเพื่อให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า สำหรับการปัจจัยที่มีความเหมาะสมนั้นจึงเป็นปัจจัยที่จะคอยสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรอย่างดียิ่งขึ้น (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) มีความรู้สึกมั่นใจได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไปทำให้เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) แต่ยังพิจารณาถึงแรงจูงใจที่หัวหน้าหรือผู้บริหารสามารถสร้างให้เกิดแก่บุคลากรของตนได้ ได้แก่

1. ความประพฤติของผู้บริหาร
2. การให้ขวัญและกำลังใจ
3. การอำนวยความสะดวก
4. การส่งเสริมบุคลากรให้เห็นคุณค่าของงาน

โดยสิ่งนี้มองให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจที่มีต่อบุคลากรเพื่อเป็นรูปแบบให้เกิดการพัฒนาองค์กร สำหรับกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในหลากหลายหน่วยงาน แต่สำหรับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานของภาครัฐ (สมศักดิ์ พนาภิษฐวรรณ, 2549) ซึ่งก็มีรูปแบบหรือกำหนดในด้านของสวัสดิการแก่บุคลากรโดยจำแนกผู้ได้รับสิทธิดังนี้

- 1.พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ผู้รับบำนาญ
- 2.นายกและรองนายก อบจ.
- 3.นายกเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเมืองพัทยา
- 4.ประธานกรรมการสุขาภิบาล
- 5.ประธานกรรมการบริหาร อบต. กรรมการบริหาร อบต.

ซึ่งถือเป็นสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ก็มีการครอบคลุมแค่เบื้องต้น หรือเป็นรูปแบบที่กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดไว้เท่านั้น แล้วพนักงานชั่วคราว หรือลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธินี้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการศึกษาให้เพิ่มเติมมากขึ้น แต่ในกรอบนี้แล้วมองเห็นแค่เป็นสวัสดิการเบื้องต้นเท่านั้น ที่หน่วยงานสวัสดิการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้กำหนดเท่านั้น แต่การบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการตามพื้นที่ต่าง ๆ ในหลากหลายพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ไล่ตามลำดับแล้วครอบคลุมในหลากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการบริหารจัดการในพื้นที่ตามความเหมาะสม และบริบทพื้นที่ของตน เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย (กนกพร กระจำแสง, 2560, 119) และเพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น และครอบคลุมถึงการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรตัดสินใจอย่างไรเพื่อให้การบริหารนั้นเกิดเป็นแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เหมาะสมกับงบประมาณของแผ่นดินที่ได้จากภาษีของประชาชนในการบริหารจัดการที่เหมาะสมตามกำลังการพัฒนาของพื้นที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปแล้วขึ้นอยู่กับกระบวนการที่หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดโดยเฉพาะส่วนกลางแล้วมีการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของการกระจายอำนาจในด้านสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่นของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ผู้ที่นำมาบริหารจัดการโดยตรงคือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีหน้าที่คอยกำหนด ปฏิบัติตามกรอบการใช้หลักการบริหารด้านสวัสดิการดังกล่าวนี้ และพิจารณาร่วมกับผู้บริหารส่วนราชการคือ สำนักปลัดที่ให้ความเห็นชอบในการกำหนด สนับสนุน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ตามกรอบของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด

หลักพุทธธรรมที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับหลักพุทธธรรมที่เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้เขียนได้ยกหลักพุทธธรรมที่เป็นสิ่งที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจโดยเฉพาะ (โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธรรมกาย, 2555) หลักอนุตตรียะ 3 เป็นหลักพุทธธรรมที่เสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแปลว่า ภาวะอันยอดเยี่ยม หรือสิ่งที่ยอดเยี่ยม คุณธรรมที่ยอดเยี่ยม มี 3 ประการคือ

1. ทัสสนานุตตรียะ ความเห็นอันยอดเยี่ยม
2. ปฏิปทานุตตรียะ การปฏิบัติอันยอดเยี่ยม
3. วิมุตตานุตตรียะ การพ้นอันยอดเยี่ยม

โดยในหลักธรรมทั้ง 3 ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจำเป็นจะต้องมีหลักทั้ง 3 นี้ในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี ล้วนขึ้นอยู่กับหลักธรรมนี้ทั้งหมด โดยเฉพาะหลักที่ธรรมข้อที่ 1

ทัสสนานุตตรียะ แปลว่า ความเห็นอันยอดเยี่ยม ในหลักนี้เป็นการให้ความหมายถึง การปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเหมาะสม ทั้งผู้นำและเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นในงานนั้นได้อย่างอิสระ โดยไม่การปิดกั้น และเมื่อเชื่อมโยงกับหลักการทางพระพุทธศาสนาแล้ว (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561) ให้ความหมายว่า ปัญญาอันเห็นธรรม ตลอดถึงการเห็นนิพพาน ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนานี้แสดงให้เห็นถึงหลักสัจธรรมของชีวิตที่เกี่ยวกับการใช้ปัญญาในเรื่องต่าง ๆ ทั้งการแสดงความคิดเห็น การเห็นในสิ่งที่ไม่เหมาะสม การพิจารณาตามแนวทางที่เห็นในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แล้วแก้ไขให้เป็นไปในสิ่งที่ดีงามโดยใช้ปัญญา ความรอบรู้ ในการแสดงความคิดเห็น อย่างเหมาะสม ตามครรลองธรรม หรือการเห็นรูปที่เป็นการเห็นในแบบเจริญใจ มีความเหมาะสม คือเห็นในสิ่งที่ดี (อง.ฉก.ฎีกา 3/8/107)

ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นสอนให้เข้าใจกฎทางธรรมชาติ ที่เหมาะสม ทั้งการคิด การเห็น การเข้าใจในหลักการทางธรรมชาติที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ หรือสรรพชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยในชีวิต ตามกฎเกณฑ์ของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในชีวิต และหลักธรรมข้อที่ 2 ต่อมา คือ

ปฏิปทานุตตรียะ แปลว่า การปฏิบัติอันยอดเยี่ยม ซึ่งในหลักการนี้เป็นการแสดงให้เห็นเข้าใจถึงการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคลากรในองค์กรเองด้วย โดยในการปฏิบัตินี้เป็นปฏิบัติต่อบุคลากร ต่อองค์กร หน่วยงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่เหมาะสม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561) ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนา ให้ความหมายว่า การปฏิบัติในสิ่งที่เห็น การละเว้น การบำเพ็ญ โดยในการปฏิบัติในหลักการทางพระพุทธศาสนานี้แสดงให้เห็นถึงที่พึงปฏิบัติ ละเว้นในสิ่งที่ไม่เหมาะสม ปฏิบัติงานอย่าง

ตรงไปตรงมา เพื่อความสอดคล้องกับความคิดเห็นที่สร้างให้เกิดการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และการบำเพ็ญก็คือ รูปแบบของการเพียรพยายามทำในสิ่งที่ดี คอยทุ่มเทให้องค์กรอย่างตรงไปตรงมา และในหลักการนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรที่ ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานดี ให้รางวัลแก่พนักงานที่ประพฤติตนเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงกระตุ้น ให้องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เห็นความสำคัญของบุคลากร เพื่อให้ให้ขาดความเชื่อมั่นต่อ องค์กร ของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น

ซึ่งในรูปแบบของการปฏิบัตินั้น จำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะหลักธรรมที่เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ คำว่า ปฏิภา เป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงบนโลกนี้ ทั้งการปฏิบัติต่อกัน เพื่อเป็นการแรงจูงใน ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่เป็น ภาครัฐ จำเป็นจะต้องมีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพราะเป็นหน่วยงานที่ต้องมีความระมัดระวัง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณจากภาษีของประชาชน และหลักธรรมข้อที่ 3 สุดท้าย คือ

วิมุตตานุตตริยะ แปลว่า การพ้นอันยอดเยี่ยม สำหรับการพ้นในที่นี้เป็นการพ้นจากสิ่ง ต่าง ๆ ที่เข้ามาครอบงำจิตใจ เพราะในการทำงานย่อมมีความอิจฉา ริษยา กันในที่ทำงาน หรือใน สถานที่ปฏิบัติงาน เพราะสำหรับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้ว ล้วนต้องมีสิ่งที่เข้ามาจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ล้วนมีความต้องการ มีความอยาก มีความทะเยอทะยาน เพื่อให้ ได้มาในสิ่งที่พึงปรารถนา ซึ่งในความหมายของการพ้นอันยอดเยี่ยมนี้ เป็นการพ้นจากสิ่งที่มาอ้วน ยู่ สิ่งที่เขาทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานที่ หรือหน่วยงาน ดังกล่าวนั้นเป็นไปด้วยความเบื่อหน่าย หรือมีความไม่อยากปฏิบัติงานต่อไป (สมเด็จพระพุทธ โฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561) โดยในหลักการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายว่า การพ้น จากกิเลสและกองทุกข์ เพราะกิเลสนั้นเป็นสิ่งที่เข้ามาอ้วนอยู่ มีความอยากได้ในสิ่งต่าง ๆ และ สำหรับ คำว่า วิมุตติ (พระธรรมกิตติวงศ์, 2548) จำเป็นจะต้องหาทางให้หลุดพ้นจากกิเลส อา สวะ คือ โลภะ โทสะ โมหะ หรือในสิ่งที่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานนั้น ล้วนทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปแบบไร้ความสุขได้

ดังนั้นหลักพุทธธรรมที่ผู้เขียนนำมาใช้เป็นหลักการในการสร้างแรงจูงใจนี้ เป็นหลักพุท ธรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยใช้หลัก อนุตตริยะ คือหลักการที่กล่าวถึงความยอดเยี่ยมในการ ที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นหลัก พุทธธรรมที่ทำให้เข้าใจถึงการเห็น การคิด การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของ ภาครัฐที่เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้เห็นถึงสัจธรรมในชีวิต โดยทั้ง 3 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ทัสสนานุตตริยะ การเห็นที่ยอดเยี่ยม โดยหลักการเห็นหรือ การแสดงความเห็นอันยอดเยี่ยมนี้ล้วนเป็นบ่อเกิดแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีสุข มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน การร่วมงานเพื่อให้งานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปฏิปทานุตตริยะ การ ปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม โดยในการปฏิบัตินี้ เป็นการปฏิบัติในองค์กร คือ ผู้นำ เพื่อนร่วมงาน มีการ

ปฏิบัติต่อกันในสิ่งที่ดีงาม รวมไปถึงการให้ความเคารพในสถานที่ปฏิบัติงาน การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยเพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อองค์กร และวิมุตตานุตตริยะะ การพ้นอันยอดเยี่ยม เป็นการพ้นจากสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามารบกวนจิตใจในการปฏิบัติงาน หรือพ้นจากค่านินทาต่างต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้ง โลกะ โทสะ โมหะ หากปฏิบัติงานด้วยความหลุดพ้นในสิ่งที่มาช่วยจิตใจ ก็ย่อมทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่นั้นมาจากการที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของภาครัฐ หรือการมีสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้น คือ การมีผู้นำที่เข้าใจบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การมีเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษา การให้การเรียนรู้ การมีพื้นที่ในการแสดงออกของความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เปิดให้บุคลากรเหล่านั้นได้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และเพื่อให้องค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากรเหล่านั้น จึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพุทธธรรม หรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักการดำเนินชีวิตของตนในการปฏิบัติงาน โดยผู้เขียนได้ยกหลักพุทธธรรม อนุตตริยะะ มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและเพื่อการแก้ปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักพุทธธรรมนี้

สำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานของภาครัฐ จำเป็นต้องมีแรงกดดันพอสมควร และการที่จะช่วยให้บุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูงใจแล้ว จำเป็นต้องมีหลักพุทธธรรมที่คอยสร้างแรงจูงใจ เป็นหลักพุทธธรรมที่มีความหมายว่า ยอดเยี่ยม สามารถนำมาประยุกต์ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ทัสसानุตตริยะะ ความเห็นอันยอดเยี่ยม หรือมีความหมายอันยอดเยี่ยมที่เกี่ยวข้อง การเห็น การแสดงความเห็น ความคิดที่มีความยอดเยี่ยม เพราะว่าโดยส่วนใหญ่แล้วมนุษย์อาศัยอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน ความคิด การเห็น มุมมองล้วนจำเป็นต้องมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง เพราะตามสัจยชาติญาณแล้วการแสดงความเห็นหรือมุมมองแล้วเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องเข้าใจกฎของธรรมชาติการอยู่ร่วมกันมากขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐนั้นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนชีวิต การปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงในอาชีพเพื่อเป็นการทำงานเพื่อแผ่นดิน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นหนึ่งในนั้นที่ต้องปฏิบัติงานโดยมีแรงกดดันคือผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำเป็นผู้คอยกำกับดูแล เพื่อให้บุคลากรของตนนั้นปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพนั้นต้องแลกมาด้วยความต้องการ แรงสนับสนุน ความเข้าใจของผู้นำ เพื่อน

ร่วมงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนั้นแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในกิจกรรม ๆ นั้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว หลักธรรมข้อนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะว่าการเห็น การมีมุมมองที่ดี การแสดงความคิดเห็นในทางที่ดีต่อกันล้วนเป็นแรงจูงใจ กำลังใจที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรภาครัฐโดยเฉพาะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ย่อมทำให้องค์กรนั้นสามารถรักษาบุคลากรของตนให้คงอยู่ได้นาน แต่ในหน่วยงานของภาครัฐนั้นเป็นส่วนที่มีผู้สนใจเข้ามาปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีบุคลากรเจ้าหน้าที่ทั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากมาย โดยบุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความมุ่งมั่นว่าจะสามารถหาความมั่นคงในชีวิตของตน เพื่อให้ชีวิตและครอบครัวของตนมีเศรษฐกิจที่ดีได้ในชีวิต แต่ว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือตามภารกิจนั้นต้องปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงมากมาย เพราะหากเป็นลูกจ้างชั่วคราวแล้วความก้าวหน้าก็อาจจะมิระยะสั้น แล้วแต่ความต้องการขององค์กร ซึ่งองค์กรเป็นผู้ที่กำหนดกรอบตามงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางของประเทศ โดยส่วนใหญ่แล้วเมื่อบุคลากรชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ครบตามกำหนดแล้วก็จำเป็นจะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลนั้น หรือบุคลากรเหล่านั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จำเป็นจะต้องมีการพิจารณาให้มีความเหมาะสมในการต่อสัญญาของบุคคลนั้นเพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรต่อไปได้ แต่ก็ต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ของการคัดเลือกบุคคลเข้ามาสู่ตำแหน่งเดิมนั้น สิ่งสำคัญคือบุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้กับการปฏิบัติงาน โดยจะหาอย่างไรให้บุคลากรเหล่านี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข ปฏิบัติงานต่อเนื่องได้ดี เพื่อปราศจากความกังวลใจในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งแรกคือ ผู้นำ หรือเพื่อนร่วมงานควรให้กำลังใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกส่วนงาน เพื่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในการคิด การมองเห็น การแสดงความคิดเห็นควรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในสถานที่ทำงาน เพราะแรงจูงใจในลักษณะนี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรนั้นล้วนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ โดยให้ให้บุคลากรในทุกส่วนให้แสดงความคิดเห็นความเห็นร่วมกัน อันเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคีภายในองค์กร เพื่อให้หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับฟังปัญหาจากทั้งบุคลากร ประชาชนผู้มาใช้บริการ ให้สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างยอดเยี่ยมตามหลักพุทธธรรมที่ว่า ทัสสนานุตตริยะ การแสดงความเห็นอันยอดเยี่ยม เป็นสิ่งที่น่าพาดองค์รบุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความยอดเยี่ยมไปด้วย

2. ปฏิปทานุตตริยะ การปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม ซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งมากเพราะการปฏิบัตินี้เป็นปฏิบัติในสิ่งที่ดี ปฏิบัติที่เป็นไปโดยหลักธรรมะในทางพระพุทธศาสนา คือ การปฏิบัติต่อกันในทางที่ชอบ ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข โดยไม่มีความขัดแย้งกัน เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันแบบลักษณะคนหมู่มากล้วนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ้างตามสัจชาตญาณของความ

เป็นมนุษย์ที่เวลามีปัญหาอะไรก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกัน เพราะโดยในการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการปฏิบัติงานที่รับแรงกดดันจากผู้บัญชา เพื่อนร่วมงานที่มีระดับการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการนั้นเป็นผู้ที่มีสิทธิประโยชน์มากกว่าผู้อื่นโดยเฉพาะ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชั่วคราวนั้นไม่สามารถเทียบได้เลย เพราะจะต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงในหลากหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเมื่อครบเวลาแล้ว ทางหน่วยงานจะไม่สามารถยืดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่เป็นไปในรูปแบบชั่วคราวนี้ได้อีก จำเป็นต้องมีการเปิดรับสมัครบุคลากรในรูปแบบชั่วคราวนี้ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เกิดความโปร่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเมื่อนำหลักพุทธธรรมในข้อนี้มาแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้แล้ว สิ่งแรกที่จะนำมาแก้ไข คือ การให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือบุคลากรเหล่านี้ให้มากขึ้น เพราะบุคลากรเหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นไปในรูปแบบลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีความกังวลใจ เพราะบุคลากรเหล่านี้ล้วนมีคุณค่า ซึ่งบุคลากรที่เป็นในรูปแบบชั่วคราวนั้น ส่วนใหญ่แล้วปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์ โดยมีจุดประสงค์จะให้หน่วยงานนั้นเห็นถึงความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การปฏิบัติอันยอดเยี่ยมต่อบุคลากรเหล่านี้ อย่างมีความจริงใจ มีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นที่มีความยั่งยืน เพราะการปฏิบัติต่อกันนั้นจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดในทางพระพุทธศาสนา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ต้องมีการปฏิบัติที่น่าเลื่อมใส คือ ปฏิบัติอันยอดเยี่ยมเปรียบเสมือนต่อบุคคลในครอบครัวเดียวกัน เรียกว่า ปฏิปทานุตตรियะ ผู้ปฏิบัติอันน่าเลื่อมใส ยอดเยี่ยม รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความสุขต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิมุตตานุตตรियะ การพ้นอันยอดเยี่ยม ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นการหลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวง ทั้งทางกาย วาจา ใจ คือ ผู้ที่ไม่มีความสนใจกับสิ่งที่มากระทบจิตใจ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว เพราะว่า บุคคลในลักษณะนี้เป็นผู้ที่มีสมาธิในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โดยเมื่อนำมาบูรณาการเป็นหลักพุทธธรรมในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ซึ่งการที่บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์กรภาครัฐที่กระจายไปในท้องถิ่นนั้น ถือว่ายังเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการร่วมกันในรูปแบบภาครัฐในลักษณะท้องถิ่น ซึ่งเป็นการบริหารจัดการโดยภาครัฐแบบกระจายอำนาจ ซึ่งการที่หน่วยงานภาครัฐในลักษณะดังกล่าวนี้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่นั้นล้วนมีทั้งบุคคลต่างพื้นที่ และบุคคลนอกพื้นที่ แบบสลับกันไป เพื่อให้เป็นสีสันของการปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีบุคลากรในหลากหลายอัตราที่มีการปฏิบัติหน้าที่ มีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ พนักงานชั่วคราว หรือพนักงานจ้างตาม

ภารกิจ ที่ทางหน่วยงานภาครัฐได้กำหนดสัดส่วนไว้ ว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร หน้าที่ไหน โดยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในท้องถิ่นนั้นล้วนอยู่ใกล้เคียงกับประชาชน เป็นหน่วยงานที่ประชาชนนั้นเข้าถึงได้ง่ายขึ้นกว่าที่จะต้องไปในส่วนกลาง โดยสำหรับบุคลากรเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้แรงกดดันทั้งต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ และประชาชนผู้มีสิทธิตามระบอบประชาธิปไตย ที่ประชาชนเข้าถึงข้อมูลในหน่วยงานภาครัฐได้ สิ่งที่เป็นแรงกดดันที่สุด คือ ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ได้ โดยหลักธรรมข้อนี้ที่ว่า การหลุดพ้นอันยอดเยี่ยม นี้สามารถทำให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นคง โดยเป็นผู้ที่มีสติอยู่กับการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ หลุดพ้นจากเสียงที่วิจารณ์พร้อมที่จะนำมาพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพราะว่าผู้ที่สามารถหลุดพ้นเรื่องเหล่านี้ได้ถือว่าเป็นบุคคลผู้ที่มีความยอดเยี่ยม ตามหลักธรรม วิมุตตานุตตริยะ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางนี้

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างไร มีความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานนั้นหรือไม่ และเพื่อเป็นการแก้ไขแรงกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องนำหลักพุทธธรรมที่เป็นในลักษณะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่จำเป็นเฉพาะหน่วยงานท้องถิ่นเท่านั้น หน่วยงานไหนก็สามารถนำไปใช้ได้ คือ ทัสสนานุตตริยะ การเห็น ความเห็นอันยอดเยี่ยม เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องมีการเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วม เห็นสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ ประการต่อมา คือ ปฏิปทานุตตริยะ การปฏิบัติอันยอดเยี่ยม เป็นการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร บุคลากรในทุกระดับอย่างมีความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในทุก ๆ มิติขององค์กรอย่าเท่าเทียม มีปฏิบัติงานได้ดีควรยกย่อง และได้มีโอกาสปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร และสุดท้าย คือ วิมุตตานุตตริยะ การพ้นอันยอดเยี่ยม เป็นการหลุดพ้นจากเสียงวิจารณ์ แรงกดดัน สิ่งรอบข้างเพื่อให้มีสมาธิเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรในองค์กรนั้นมีหลักพุทธธรรมทั้ง 3 ประการนี้ ย่อมเป็นบุคลากรผู้มีความยอดเยี่ยม เป็นผู้ที่มีความสำคัญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องต่อไป

บทสรุป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม เพื่อเป็นการแก้ไขแรงกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องนำหลักพุทธธรรมที่เป็นในลักษณะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่จำเพาะหน่วยงานท้องถิ่นเท่านั้น หน่วยงานไหนก็สามารถนำไปใช้ได้ คือ ทัสสนานุตตริยะ การเห็น ความเห็นอันยอดเยี่ยม เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องมีการเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วม เห็นสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ ประการต่อมา คือ ปฏิปทานุตตริยะ การปฏิบัติอันยอดเยี่ยม เป็นการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร บุคลากรในทุกระดับอย่างมีความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในทุก ๆ มิติขององค์กรอย่างเท่าเทียม มีปฏิบัติงานได้ดีควรยกย่อง และได้มีโอกาสปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร และสุดท้าย คือ วิมุตตานุตตริยะ การพ้นอันยอดเยี่ยม เป็นการหลุดพ้นจากเสียงวิจารณ์ แรงกดดัน สิ่งรอบข้างเพื่อให้มีสมาธิเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรในองค์กรนั้นมีหลักพุทธธรรมทั้ง 3 ประการนี้ ย่อมเป็นบุคลากรผู้มีความยอดเยี่ยม เป็นผู้ที่มีความสำคัญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรสินค้า (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา สถาบันบันลือธรรม.

- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน).* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธรรมกาย. (2555). *คู่มือเตรียมสอบนักธรรมชั้นโท*. กรุงเทพฯ: บริษัทสุขขุมวิทการพิมพ์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- สมศักดิ์ พนาภิจักร์. (2549). *สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2565, จาก <http://local.moi.go.th/c15.ppt>