



รายงานการวิจัยฉบับความก้าวหน้า

เรื่อง

พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี

Buddhist innovation for developing the performance of Bang Bua
Thong Municipality personnel

โดย

พระมหาสมชาย ขนุตินฺธโร (มะลิซ้อน)

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญฺโญ (ศรียอด), ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ.๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 242/2567



รายงานการวิจัยฉบับความก้าวหน้า

เรื่อง

พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี

Buddhist innovation for developing the performance of Bang Bua
Thong Municipality personnel

โดย

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ (มะลิซ้อน)

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ (ศรียอด), ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ.๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 242/2567

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Buddhist innovation for developing the performance of Bang Bua
Thong Municipality personnel

By

Phramaha Somchai Khantisarano (Malison)
Phramaha Supat Nantapanyo (Sriyort), Dr.

Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
B.E. 2567

Research Project Funded by the Department of Political Sciences
Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
MCU RS 242/2567
(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ณ)
สารบัญภาพ	(ฐ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฑ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร	๓๐
๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม	๓๔
๒.๔ หลักไตรสิกขา	๔๕
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๐
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๖
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๗๖
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๘
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๐
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๑
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๘๒
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๒
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๒
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	
๔.๒.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	
๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	
๔.๒.๓ พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี	
๔.๓ องค์กรความรู้	
๔.๓.๑ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	
๔.๓.๒ องค์กรความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	
๕.๒ อภิปรายผลวิจัย	
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	

บรรณานุกรม

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
ภาคผนวก ค	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาคผนวก ง	หนังสือขอแจกแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
ภาคผนวก จ	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
ภาคผนวก ฉ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ
ภาคผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ
ภาคผนวก ฌ	ภาพสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๒.๒	ความแตกต่างการฝึกอบรมและการพัฒนา	๒๒
๒.๓	แสดงการสังเคราะห์ของแนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๒๗
๒.๔	แสดงการสังเคราะห์สำคัญของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร	๓๔
๒.๕	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของความหมายของนวัตกรรม	๓๘
๒.๖	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญประเภทของนวัตกรรม	๔๔
๒.๗	แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา	๔๘
๒.๘	แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๖๔
๒.๙	แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร	๖๘

สารบัญญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๑๓
๒.๒ กระบวนการสรรหา	๑๗
๒.๓ ผลลัพธ์การตัดสินใจเลือก (Selection Decision Outcomes)	๒๐
๒.๔ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๔
๒.๕ องค์ประกอบของค่าตอบแทน	๒๕
๒.๖ ตราสัญลักษณ์เทศบาลเมืองบางบัวทอง	๔๙
๒.๗ อาณาเขตที่ตั้ง	๕๐
๒.๘ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๕๙
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก ระบุเล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/
๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรคปาติ ภาษบาลี เล่มที่ ๙ ข้อ
๒๗๖ หน้า ๙๗ ตามลำดับดังนี้

คำย่อ	พระสุตตันตปิฎก	
	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ปา.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์องค์กรทุกภาคส่วนต่างหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดการที่เน้นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยการจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรอีกทั้งการดึงดูดบุคคลที่มีพร้อมทั้งความเก่งและความดีเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ในสถานะที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบดังกล่าวให้แก่องค์กร ก็คือ คุณภาพของบุคลากร ซึ่งองค์กรแต่ละแห่งก็มีลักษณะและเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างออกไป แต่บุคลากรก็ยังคงความสำคัญอยู่ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลแทบทั้งสิ้น และการบริหารที่ดีควรต้องตระหนักถึงความสมดุลของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เหมาะสม ทั้งวัตถุดิบ เงินทุน และมนุษย์ ซึ่งในทุกองค์กรล้วนมีบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี^๑

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีส่วนช่วยในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการดำเนินการเพื่อที่จะธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรเหล่านั้น โดยดึงความสามารถที่มีของทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร^๒ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศ

^๑ ปิยาพร ห่องแขง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร”, *ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕).

^๒ กานดา จันทร์แย้ม, *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๗.

จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ^๓

“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management) เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการในองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ อันได้แก่ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ การบรรจุและทดลองงาน การจ่ายค่าตอบแทน การปฐมนิเทศ การประเมินผล การดูแลปฏิบัติเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้ความก้าวหน้า การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยที่ดีตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นให้อยู่กับองค์การของเราได้ยาวนาน^๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางโลกนั้น เป็นเรื่องของการบริหารจัดการคนในองค์การ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเป็นหลัก เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากมาย แต่ถ้าองค์กรใดนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เพื่อบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นศาสตร์สมัยใหม่ให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสงค์ความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถาวร^๕

พุทธนวัตกรรม เป็นการนำเอาพระพุทธศาสนาไปสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นตามที่เราเห็นว่าดีงาม แต่ตัวพระพุทธศาสนาก็ยังคงเป็นพระพุทธศาสนาที่บริสุทธิ์บริบูรณ์อยู่เหมือนเดิม อีกนัยหนึ่ง “พุทธนวัตกรรม” เป็นการนำเอาพระพุทธศาสนามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีรูปแบบใหม่ๆ มีคำสอน

^๓ กรรณิการ์ สุวรรณศรี, เอกสารประกอบสอน : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (โปรแกรมวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

^๔ ฌฎฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^๕ พระมหากำพล คุณงกโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) ๒๕๕๙ : ๓๘๗-๓๘๘.

ใหม่ๆ ตามที่เห็นว่าจะทันสมัยขึ้น เพื่อให้เข้ากับโลกยุคใหม่ เพื่อให้อยู่กับสังคมสมัยใหม่ได้ แบบนี้คือ ทำให้สิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมา แต่ตัวพระพุทธรูปเปลี่ยนแปลงไปไม่เหมือนเดิม^๖

การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ องค์กรแนวพุทธจะอาศัยทั้งวัฒนธรรมพุทธและ พุทธธรรม และจะเน้นหนักในด้านจิตใจมากกว่า วัตถุ อย่างไรก็ตาม องค์กรทั้งสองแบบ คือ ทางโลกและ ทางธรรมต้องอาศัยกันและกัน องค์กรที่ใช้ทั้งสอง แนวทางจะเกิดผลดีมากกว่า การที่องค์กรใดๆ จะมีความมั่นคงได้นั้น มีปัจจัย ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) คุณภาพของสมาชิก ๒) คุณธรรมของสมาชิก ๓) ความสงบสุขของสมาชิก ๔) คุณภาพของผู้บริหาร ๕) คุณธรรมของผู้บริหาร ๖) ความสงบสุขของผู้บริหาร ๗) หลักการบริหารการนำองค์กรปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้องค์การดำรงคงอยู่เป็นเวลานาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คู่ค้ำกับทุนทรัพย์และแรงกายแรงใจที่ลงทุน พุทธธรรมมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเชื่อที่ว่า ชีวิตคือการศึกษา (Life is education) มีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการศึกษาตลอดเวลาทุกคนที่เกิดมาต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพัฒนา แล้วจึงจะถือว่าเป็นสัตว์ประเสริฐอย่างแท้จริง^๗

การพัฒนาแนวพุทธนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งคนและองค์กร บุคลากรพัฒนา เป็นคนดี มีคุณภาพ มีความสุข องค์กรเข้มแข็ง การพัฒนาแนวพุทธนั้นจะมุ่งพัฒนาคนแบบองค์รวม คือ วิถีไตรสิกขา หรือ บทเรียน ๓ เรื่อง ที่มนุษย์ต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ดังนี้ ๑) ศิลปศึกษาหรือการพัฒนากาย (ศีล) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะเรื่องระเบียบวินัย ของสังคม ทำให้กาย และพฤติกรรมพัฒนา ๒) สมาธิศึกษาหรือการพัฒนาจิต (สมาธิ) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะทางด้าน จิตใจ ทำให้จิตใจพัฒนา จิตอยู่กับงาน ไม่ประมาท ๓) ปัญญาศึกษาหรือการพัฒนาปัญญา สามารถทำ ได้โดยการคบหากับบัณฑิต การศึกษาหาความรู้ การคิดพิจารณา และการปฏิบัติตามความรู้ทฤษฎี หลักพุทธธรรมเป็นแหล่งชุมชนที่นักบริหารทั้งหลาย จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทั้งในด้าน แยกแยะผิดถูกชั่วดี ในการพัฒนาอุปนิสัยทั้งตนเองและผู้ใกล้ชิดเกี่ยวข้อง การมีศาสนาตามกฎหมาย ยังไม่สำคัญเท่ากับที่เราได้ตระหนักว่าเรานั้นมีแนวคิดหรือหลักยึดทางศาสนาในเรื่องใด เรื่องของ ศาสนามีหลายอย่างที่เป็นเรื่องสำคัญที่นำไปช่วยในกระบวนการพัฒนา แก้ไขปัญหา เพื่อนำพาไปสู่ การปฏิบัติตนและหากนำหลักศาสนามาใช้ร่วมกับการบริหารงานในยุคปัจจุบันก็สามารถนำไปสู่ ความสำเร็จในงานระดับหนึ่ง ซึ่งมีคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชน

^๖ ชมรมธรรมธारा, พุทธนวัตกรรม (บาลีวันละคำ ๓,๒๘๗), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://dhamtara.com/?p=15683> [๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

^๗ แสงอาทิตย์ ไทยมิตร, “การใช้พุทธวิธีการบริหารกับจริยธรรมภาวะผู้นำเชิงพุทธในสถานศึกษา”, วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ ๒๕๕๕ : ๑๓-๒๔.

ให้มีความสามัคคีเป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจ
ต่อกันทำให้สังคมเป็นสุข^๔

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารบุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัด ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล เทศบาลเมืองบางบัวทองถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำเร็จและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กร การให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบางบัวทองนั้น การจัดการทรัพยากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน

เทศบาลเมืองบางบัวทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตและประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

^๔ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓) หน้า ๑๖๗.

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมองว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นมากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่บุคลากรของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จะต้องตื่นตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จึงมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะรักษาให้พนักงานเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตนเองได้นาน และในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นมีความคุ้มค่าเป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ๆ รับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดังนั้น คณะวิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง พุทธนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเห็นว่าเป็นความจำเป็นและสำคัญที่จะกระตุ้นเร่งเร้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักพุทธนวัตกรรม คือ หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย ๑) ศีล ๒) สมาธิ และ ๓) ปัญญา จะสามารถทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเทศบาลบางบัวทองมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ เนื่องจากหลักไตรสิกขา เมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้มากที่สุด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Mondy, R. Wayne. Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux. ประกอบด้วย ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การคัดเลือก (Selection) ๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) ๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)^๙ และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา^{๑๐} ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา และรายได้

๒) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Mondy, R. Wayne. Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux. ประกอบด้วย ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การคัดเลือก (Selection) ๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) ๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)

๓) หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ทรัพยากรในการบริหาร (๔M) ตามแนวคิดของ Drucker, Peter F. ประกอบด้วย ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔) ด้านการจัดการ (Management)^{๑๑}

^๙ Mondy, R. Wayne. Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux., **Human resource management**, 7th ed. (New Jersey: Prentice - Hall International, Lnc., 1999), p.

^{๑๐} ที.ปา. (ไทย) ๒๒/๒๒๘/๒๓๑.

^{๑๑} Drucker, Peter F., **The Practice of Management**, (New York: Harper & Row, Publishers. Flippo, Edwin B., 1970), p. 8.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๒.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน ๔๐,๗๒๗ คน^{๑๒}

๑.๔.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูปหรือคน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ - เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมเป็น ระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานที่ ๒ หลักไตรสิกขามีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” มีคำสำคัญที่เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเฉพาะ ได้แก่

๑.๖.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการให้ได้มาซึ่งบุคลากรหรือพนักงาน โดยวิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงค่านึงซึ่งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับงานและนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๑) การสรรหา (Recruitment) หมายถึง มีการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ระบบการสรรหาของเทศบาล มีความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ มีความเหมาะสม และดึงดูดผู้มี

^{๑๒} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, **สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.buathongcity.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=88&Itemid=730 [๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

ความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งงานของงานนั้น

๒) การคัดเลือก (Selection) หมายถึง มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ มีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ มีวิธีการคัดเลือกหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรได้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง มีการฝึกอบรมและพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองแผนการพัฒนาร่วมบุคคล แผนการพัฒนางาน และแผนการพัฒนาองค์กร มีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น ประชาชนรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนา โดยใช้ระบบที่เลี้ยง

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาล ทำให้บุคลากรทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต

๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) หมายถึง มีการจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประชาชนรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

๑.๖.๒ ทรัพยากรในการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคลากรจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคมทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น ๔ ประเภท หรือเรียกย่อๆ ว่า ๔ M คือ

๑) ด้านบุคลากร (Man) หมายถึง บรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน โดยวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มีการฝึกอบรมเป็นประจำ และเชิญบุคลากรภายนอกมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร เปลี่ยนตัวหรือยืมตัวบุคลากรจาก

หน่วยงานอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งที่จำเป็น ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒) ด้านงบประมาณ (Money) หมายถึง ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ มีการวางแผนการบริหารงบประมาณขององค์กรถูกต้องตามระเบียบ สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ และใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร เครื่องตรวจโลหะ ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด และมีการบำรุงรักษาและทดแทนวัสดุอุปกรณ์อย่างมีระบบ

๔) ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินแผนอย่างเป็นระบบ มีการแจ้งเวียนประกาศและคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๓ หลักไตรสิกขา หมายถึง หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

๑) ด้านศีล หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รักษาศีล ๕ ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ไม่ทุจริตต่อองค์กร ได้พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความตรงต่อเวลา และได้พัฒนาบุคลากรให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

๒) ด้านสมาธิ หมายถึง มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความอดทนในการทำงาน

๓) ด้านปัญญา หมายถึง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง และได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๔ เทศบาลเมือง หมายถึง เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้องค์ความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ได้องค์ความรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้พุทธรวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และหน่วยงานอื่น ๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธรวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และ ๓) เพื่อนำเสนอพุทธรวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม
- ๒.๔ หลักไตรสิกขา
- ๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องทีวิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นการศึกษาในเรื่องของกระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นให้อยู่กับองค์กรของเราได้ยาวนาน จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่านี่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการกิจการที่ดำเนินการดึงดูด พัฒนา และการธำรงรักษากำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยการรวมความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย^๑

กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรและการให้ความใส่ใจในการพัฒนาธำรงรักษาให้บุคลากรได้เพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพทั้งกายและใจที่ดี รวมไปถึงการ

^๑ Harvey, D., & Bowin, R. B., **Human resource management**, An experiential approach, (London, UK: Prentice-Hall International, 1996), p. 6.

ค้นหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรที่พ้นจากหน้าที่การปฏิบัติงานไปแล้วสามารถที่จะดำเนินชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างมีความสุข^๒

เป็นกระบวนการปฏิบัติและตัดสินใจที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการพัฒนาองค์กรและการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์^๓

เป็นกระบวนการซึ่งการได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงด้านความยุติธรรม^๔

นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน^๕

กระบวนการจัดการกับบุคลากรในองค์กร ให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุสู่เป้าหมายได้^๖

การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร^๗

กระบวนการที่ผู้บริการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับในองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๘

^๒ พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^๓ สุนันทา เล่าห์นนท์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

^๔ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 8th edition, (New York: Prantice Hall International, Inc., 2003), p. 2.

^๕ Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart; & Patrick M. Wriht., *Human Resource management: Gaining a Competitive advantage*, 5th Ed, (New York: McGraw-Hill, 2006), p. 5.

^๖ ปิยาพร ห่องแสง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔.

^๗ เสนาะ ดีเยาว์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^๘ วิชัย โสสุวรรณจินดา, *ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๔๖), หน้า ๒.

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการให้ได้มาซึ่งบุคลากรหรือพนักงาน โดยวิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงค่านึงซึ่งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับงานและนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Harvey, D., & Bowin, R. B.	การจัดการที่ดำเนินการดึงดูด พัฒนา และการธำรงรักษากำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร เจริญก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ เป็นไปตามเป้าหมาย
พยอม วงศ์สารศรี	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีความสามารถ คุณสมบัติที่เหมาะสม และการให้ความใส่ใจในการพัฒนา ธำรงรักษาให้บุคลากรได้เพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพทั้งกายและใจที่ดี รวมไปถึงการ พ้นจากหน้าที่ไปแล้ว สามารถที่จะดำเนินชีวิตต่อไปในสังคมได้ อย่างมีความสุข
สุนันทา เลานันทน์	กระบวนการปฏิบัติและตัดสินใจที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับใน หน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่ง ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
Gary Dessler	กระบวนการซึ่งการได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความ ปลอดภัย รวมถึงด้านความยุติธรรม
Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart; & Patrick M. Wriht	นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปิยาพร ห่องแสง	กระบวนการจัดการกับบุคลากรในองค์กร ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และการพัฒนา บุคลากรที่ได้มาให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เสนาะ ตีเยาว์	การจัดระเบียบบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน
วิชัย โสสุวรรณจินดา	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา การบำรุงรักษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับในองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

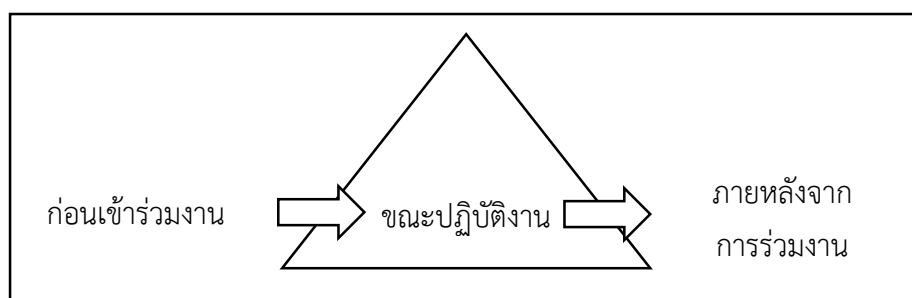
๒.๑.๒ แนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรในลักษณะ ๓ ลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) ก่อนเข้าร่วมงาน หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ ต้องทำการวางแผน โดยการสรรหา และทำการจูงใจบุคคลกรอันเป็นที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับงาน ให้เกิดความสนใจและต้องการที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กรและทำการคัดเลือกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดให้เข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

๒) ขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีหน้าที่ธำรงรักษาสมาชิกในองค์กรไว้ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเพิ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในงานทั้งร่างกายและจิตใจ

๓) ภายหลังจากการร่วมงาน โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ทำงานกับองค์กร จนกระทั่งครบกำหนด อายุเกษียณ หรือบุคลากรที่จำเป็นต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ โดยการจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม เช่น การให้ทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น



แผนภาพที่ ๒.๑ แบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์^๔

^๔ ญัตถพันธ์ เชมจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management) หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และต้องมีความสามารถในการจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน

๒) การออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงาน และการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนด ทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร

๔) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๕) การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

๖) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

๗) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นต้น

๘) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) อาจแยกอธิบายตามความหมายได้ ดังนี้ ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และสุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมที่แสดงออกมาทั้งที่สามารถเห็นได้แต่ไม่สามารถเห็นได้

๙) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ พนักงาน (employee) ถือได้ว่า เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง

แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) คือ ความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กร นายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนออกจากงาน

๑๐) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมิน พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การ บันทึกรายการผลสัมฤทธิ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและ พนักงาน^{๑๐}

กล่าวโดยสรุป การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของทำงาน มอนดี้, โนว์ และพรี โมซ์ (Mondy, Noe; & Premeaux.) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้ศึกษาเลือกมาทำการศึกษาในครั้งนี้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพียง ๕ ด้าน จากทั้งหมด ๘ ด้าน ซึ่งด้านที่ศึกษาได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ซึ่งมีแนวคิดประกอบ ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาบุคลากร

การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการแสวงหา และจูงใจบุคลากรที่มีความเหมาะสม และคุณสมบัติอันดีเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้มีการให้ความหมาย ดังนี้

การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้า มาร่วมงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การหา ซึ่งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงเมื่อบุคลากรเข้ามา สัมภาษณ์ในองค์กร^{๑๑}

กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรใช้ชักจูงให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและ แนวความคิดที่ตรงตามความต้องการขององค์กร มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการจากแหล่งต่างๆ เพื่อ ช่วยให้ผู้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร^{๑๒}

หน้าที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาบุคคลที่มีความเหมาะสมและมี จำนวนตามความต้องการขององค์กร เพื่อบรรจุเข้ามาทำหน้าที่ต่างๆ ในตำแหน่งงานตามโครงสร้าง ขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๑๓}

^{๑๐} Mondy, R. W., R. M. Noe and S. R. Premeaux., **Human resource management**, 7th ed., (New Jersey: Prentice Hall., 1999), p. 5-9.

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๒.

^{๑๒} ัญญา ผลอนันต์, คำคน : **หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป, ๒๕๔๖), หน้า ๔๐.

^{๑๓} วิเชียร วิทญูตม, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๗๑.

กระบวนการที่ใช้ค้นหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาบรรจุในตำแหน่งที่องค์กรมีความต้องการสำหรับในปัจจุบัน หรือที่การคาดไว้ว่าจะว่างในอนาคต ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจได้ว่าจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

กระบวนการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการจ้างงาน (Employment Process) องค์กรต้องจูงใจบุคคลให้เข้ามาสมัครงาน ซึ่งอาจทำการแสวงหาได้จากทั้งแหล่งภายในและภายนอกขององค์กรก็ได้^{๑๕}

จากความหมายที่นักวิชาการท่านต่างๆ ได้ให้ไว้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การสรรหา เป็นอีกหน้าที่หนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องแสวงหาวิธีการและจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กร เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จในแง่ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

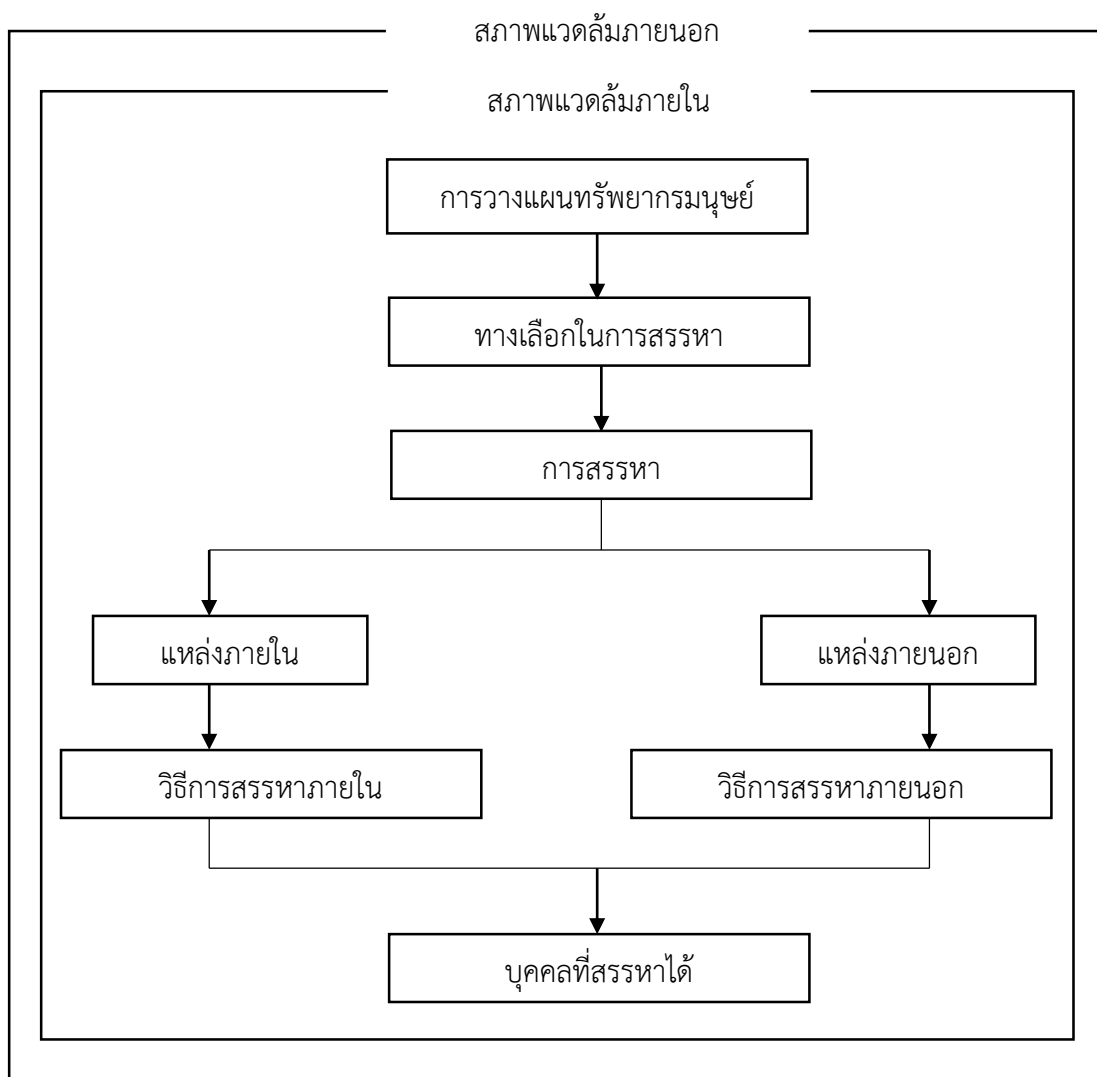
๑.๑ กระบวนการสรรหา

กระบวนการสรรหา มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมเอาผู้สมัครที่มีความสามารถตามที่องค์กรต้องการ โดยจะสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่บอกได้ถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรจะต้องประเมินทางเลือก เพื่อให้ความต้องการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะพิจารณาความจำเป็นด้านต่างๆ ในการสรรหาและรายละเอียดจนถึงความเหมาะสมของงาน จากนั้นจะพิจารณาแหล่งสรรหาและเลือกว่าจะเลือกจากแหล่งภายนอกหรือภายในองค์กร^{๑๖}

^{๑๔} Cherrington, D. J., **Organizational behavior: The management of individual and organizational performance**, 2nd Edition, (Boston, MA: Allyn & Bacon, 1994), p. 79.

^{๑๕} David, H., **Businessn Driven Human resource management**, (New York: John Wiley & Sons Ltd.,, 1999), p. 193.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า 151.



แผนภาพที่ ๒.๒ กระบวนการสรรหา^{๑๗}

๑.๒ วิธีการสรรหา

วิธีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาทำงานในองค์กรนั้น สามารถสรรหาได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

๑) การสรรหาบุคคลจากบุคคลภายใน (Internal sources)

การสรรหาบุคคลจากภายในองค์กร มีข้อดีในด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย และยังเป็นโอกาสให้พนักงานเก่าเกิดความก้าวหน้า จึงถือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้เกิดการอุทิศตน ความร่วมมือแก่องค์กร และยังลดเวลาในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ในการสรรหาบุคคลภายในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

- ๑.๑ การเลื่อนตำแหน่งและโยกย้าย
- ๑.๒ การเสนอแนะจากพนักงานคนปัจจุบัน
- ๑.๓ การรับสมัครพนักงานเก่าและผู้สมัครคนเก่า

๒) การสรรหาบุคคลจากบุคคลภายนอก (External sources)

การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร คือการเลือกจากบุคคลภายนอกองค์กรเข้ามาเป็นพนักงานของบริษัท จะมีข้อดี ก็คือ สามารถแสวงหาผู้สมัครได้อย่างกว้างขวาง ทำให้มีโอกาสมากขึ้นที่จะเลือกพนักงานที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถแสวงหาแหล่งงานได้มากขึ้น ในการสรรหาบุคคลภายนอกองค์กรสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

- ๒.๑ การลงโฆษณาประกาศรับสมัคร
- ๒.๒ ผู้สมัครที่เดินเข้ามาสมัครเอง
- ๒.๓ การแนะนำของพนักงานในองค์กร
- ๒.๔ การใช้สำนักงานจัดหาแรงงาน
- ๒.๕ การรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต
- ๒.๖ การรับสมัครตามโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย^{๑๘}

๒. การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่าน มีการให้ความหมายของการคัดเลือก ไว้ดังนี้

การคัดเลือกเป็นกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ต้องการเปิดรับหรือว่างอยู่^{๑๙}

กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการและเหมาะสมกับองค์กรที่สุด โดยทำการคัดเลือกจากผู้สมัครหรือผสมผสานกันกับรูปแบบวิธีสรรหาแบบอื่นๆ^{๒๐}

กระบวนการที่ใช้ความพยายามในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้เข้าสมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ เป็นการประมาณการว่าบุคคลใดน่าจะมีคุณสมบัติที่สุดที่จะสามารถเป็นบุคคลที่ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ^{๒๑}

เป็นขั้นตอนในการเลือกตัดสินบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการสำหรับงานมากที่สุด^{๒๒}

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒-๗๖.

^{๑๙} สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอท.ที.เพรส., ๒๕๔๙), หน้า ๑๔๒.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๗.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓.

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการในการตัดสินใจเลือกรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ และต้องพิจารณาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรมากที่สุด โดยคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ต้องการด้วยรูปแบบวิธีสรรหาต่างๆ ที่มีความเหมาะสม

๒.๑ หลักการคัดเลือก

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเข้ามาดำรงอยู่ภายในองค์กร ในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยหลักปฏิบัติ ๓ องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า ๓M มีดังนี้

๑) MENTAL (M ตัวแรก) หมายถึง การวิจัยศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาของบุคลากร โดยมีหลักปฏิบัติคือ

๑.๑) ต้องการสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาแล้วมีแนวพัฒนาได้ โดยการวัดด้านสติปัญญาปัจจุบันมุ่งเน้นความสามารถเป็นสำคัญ

๑.๒) วัดความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน เช่น การวัดความรู้เฉพาะด้านสำหรับการทำงาน หรือเฉพาะตำแหน่ง

๑.๓) วัดผลในสิ่งที่บุคลากรได้เรียนรู้มา ซึ่งบางองค์กรอาจจะวัดผลด้านนี้ หรือบางองค์กรจะไม่วัดผลสิ่งที่เรียนมาก็ได้หากเชื่อถือในชื่อเสียงและผลการศึกษา

๑.๔) วัดความถนัดทางสติปัญญา (Attitude) หรือระดับ IQ (Intelligence Quotient) และ EQ (Emotion Quotient) ว่าเป็นอย่างไร โดยพิจารณาว่า เป็นผู้พัฒนาหรือง่าย

๒) MIND (M ตัวที่ ๒) หมายถึง จิตใจ โดยที่ต้องการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือมีคุณค่าทางจิตใจที่ยึดมั่น ในความดีหรือกฎระเบียบของสังคมที่อาศัยอยู่ โดยวัดด้านจิตพิสัย (Affective) ที่เกี่ยวกับทัศนคติ จริยธรรม คุณค่าส่วนบุคคล ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาเพื่อวัดความสามารถทางอารมณ์เพิ่มเข้ามาด้วยในระดับผู้บริหาร

๓) META PHYSICAL (M ตัวที่ ๓) หมายถึง การสอบวัดในด้านเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อสรรหาบุคลากรที่เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ โดยทั่วไปจะวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร^{๒๓}

๒.๒ ความสำคัญของการคัดเลือก

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จะใช้เวลาและความคิดที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมากกว่าที่เคยปฏิบัติมาในอดีต โดยความสำคัญของการคัดเลือกมีเหตุผลหลัก ดังต่อไปนี้

๑) การคัดเลือกเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษและมีความยากลำบาก เพราะเป็นสิ่งที่ ซับซ้อนไม่่ง่ายที่จะจำแนกลักษณะนี้ออกมาจากผู้สมัคร

๒) ลักษณะของกฎหมายแรงงาน ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่มากนักน้อยตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป เช่น กฎหมายในด้านการว่าจ้างงาน

๓) ผู้บริหารมีความรอบรู้ที่มากขึ้น มีความเข้าใจในด้านความซับซ้อนของการคัดเลือก รวมไปถึงจนถึงการรู้ถึงจุดอ่อนและข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคในการคัดเลือก รู้ถึงความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้น (Probabilities of error) ของการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

^{๒๓} วิลาวรรณ รัตพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓-๙๗.

๔) ในบางช่วงหรือบางเวลาองค์กรจะประสบความยุ่งยากและความลำบากกับพนักงานบางคนที่องค์กรคัดเลือกเข้ามา แม้ในตอนแรกที่พบว่าพนักงาน หรือบุคลากรคนดังกล่าว มีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมก็ไม่สามารถให้พ้นจากงานได้

๕) การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลเป็นหลักเบื้องต้นที่จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์กรได้ดีเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การเลือกที่ดียอมจะส่งผลต่อความพึงพอใจกับโดยรวมทั้งหมด ทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานเอง

จึงอาจกล่าวได้ว่า การคัดเลือกในปัจจุบันเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในส่วนของปัญหาการคัดเลือกที่มักเกิดขึ้นบ่อยๆ คือผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการและปรับปรุงการประเมินผลของผู้สมัคร จะต้องรู้จุดเด่น จุดด้อย ความสามารถและคุณลักษณะเด่นอื่น ๆ ของผู้สมัครแต่ละคนเพื่อสามารถคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานขององค์กรมากที่สุด^{๒๔}

การตัดสินใจเลือก (Selection Decision) อาจมี ผลลัพธ์เป็น ๔ กรณี คือ เลือกถูก (Correct) ๒ กรณี และผิดพลาด (Errors) ๒ กรณี เลือกถูก (Correct) ๒ กรณี ซึ่งได้แก่

๑) Successfully Accepted คือ การทำนายว่าผู้สมัครผู้นั้นน่าจะเป็นผู้เหมาะสมกับงานเมื่อเข้ารับทำงานแล้วการปฏิบัติงานจริงในเวลาต่อมา (Later Job Performance) ก็ปรากฏว่าทำงานได้ดีจริง

๒) Unsuccessfully Rejected คือ กรณีที่ทำนายว่าผู้สมัครคนนั้นไม่เหมาะสมกับงาน แล้วหากผู้สมัครคนนั้นเข้ามาทำงานก็จะไม่ติดตามที่ทำนายจริง

เลือกผิดพลาด (Errors) ๒ กรณี ได้แก่

๓) Reject คือ การตัดสินใจไม่เลือก ผู้สมัครที่จะทำงานได้อย่างดีหากมีโอกาสเข้ามา ทำงานเป็นกรณี "Reject Errors"

๔) Accept คือ การเลือกรับผู้สมัครที่เมื่อมาทำงานจริงกลับไม่ดี เป็นกรณี "Accept Errors"

Later Job Performance	Successful	Selection Decision	
		Accept	Reject
		Correct decision	Reject Error
	Unsuccess	Accept Error	Correct decision

แผนภาพที่ ๒.๓ ผลลัพธ์การตัดสินใจเลือก (Selection Decision Outcomes)^{๒๕}

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๘-๑๒๙.

^{๒๕} วิรัช สงวนวงค์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๗-๑๔๘.

ซึ่งจากข้อเสนอดังกล่าว ปัญหาของการคัดเลือกพนักงานอาจเกิดขึ้นเมื่อการคัดเลือกเกิดความผิดพลาด (Errors) ทำให้องค์กรต้องเสียหาย เช่น กรณีไม่รับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติดีบางราย (ที่ควรรับ) อาจถูกกล่าวหาได้ว่าไม่เป็นธรรม หรือเลือกปฏิบัติ หรือในทางตรงกันข้าม สำหรับกรณีที่รับผู้ที่ไม่ควรรับ ก็อาจทำให้องค์กรสิ้นเปลืองค่าฝึกอบรมโดยเปล่าประโยชน์ หรือองค์กรอาจเกิดการสูญเสียรายได้ เพราะพนักงานเหล่านั้นไร้ความสามารถ โดยต้องหาวิธีการที่เกิดความสอดคล้อง (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งวิธีการที่มีความสอดคล้อง คือวิธีการหรือเครื่องมือที่สอดคล้อง สัมพันธ์กับลักษณะงานที่เลือกผู้ไปปฏิบัติ ส่วนความน่าเชื่อถือได้หมายความว่า วิธีการหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือก จะต้องมีความน่าเชื่อถือ ความสามารถวัดผลการคัดเลือกได้อย่างเที่ยงตรงและสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์หรือนักจัดการ มีความจำเป็นต้องหาวิธีการคัดเลือกที่จะลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้น้อยที่สุด หรือไม่มีเลยจะเป็นเรื่องที่ดีมาก

๓. การฝึกอบรมและการพัฒนา

การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) อธิบายแยกคำ ได้คือ การฝึกอบรม (Training) เป็นขั้นตอนที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานเพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ให้พนักงานมีความรู้ และมีพัฒนาการในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา ไว้ดังนี้

การฝึกอบรมและการพัฒนามีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันบางประการ การฝึกอบรมเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่ที่ทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน งานปัจจุบัน ซึ่งเป้าหมายของการฝึกอบรม ก็คือ เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจว่าทักษะของพวกเขาที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ^{๒๖}

เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๒๗}

การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นคนสู่ตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๒๘}

กระบวนการเรียนรู้ที่รวมเอาทักษะของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวคิดกฎระเบียบ หรือทัศนคติ ให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปกติผู้จัดการของพนักงานใหม่ เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบ เบื้องต้นในการฝึกอบรมให้กับพนักงาน บางครั้งหน้าที่ของการฝึกอบรมนี้มักถูกมอบหมาย

^{๒๖} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (ขอนแก่น : คลังนาวิทยา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๖.

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๘.

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๕.

ให้กับพนักงานเก่านั้นที่อยู่ในแผนงาน ซึ่งประสิทธิผลของการฝึกอบรมมีอิทธิพลสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานและสร้างทัศนคติที่ดีต่อตัวงาน^{๒๙}

กระบวนการที่จัดทำขึ้นเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรม ผ่านการเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง เพื่อการที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมกันทำกิจกรรมอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๐}

ได้รวบรวมความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากนักวิชาการชาวตะวันตก ได้แก่ เลียนาร์ด แนต์เลอร์ (Leonard Nadler) และการ์แลน ดิวิกส์ (Garland, D. Wiggs) ซึ่งได้อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่วางแผน อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)^{๓๑}

ในส่วนของความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนามุ่งทั้งปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมมุ่งให้ความรู้เฉพาะองค์กร ขณะที่การพัฒนาที่ความต้องการเป็นการถาวร เป้าหมายของการพัฒนาคือ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งหมด การฝึกอบรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อระดับการปฏิบัติการปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาให้ความเอาใจใส่ต่อความสามารถ และความยืดหยุ่นของทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้นในระยะยาว ดังนี้^{๓๒}

ตารางที่ ๒.๒ ความแตกต่างการฝึกอบรมและการพัฒนา

สาระสำคัญ	การฝึกอบรม	การพัฒนา
จุดมุ่งหมาย	งานปัจจุบัน	งานปัจจุบันและอนาคต
ขอบเขต	พนักงานแต่ละคน	กลุ่มงานและองค์กร
กรอบเวลา	ระยะสั้น	ระยะยาว
เป้าหมาย	ทักษะปัจจุบัน	เตรียมความต้องการในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal (PA) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างตัวของผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๖.

^{๓๐} Burusphat, L., **Training Planning**, (Unpublished manuscript, 1996), p. 97.

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒๓-๒๒๔.

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘.

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้นๆ^{๓๓}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรทั้งหลายใช้พิจารณาเพื่อวัดผลบุคลากร และเพื่อตีค่าว่าบุคลากรมีความสามารถด้านการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ ได้กำหนดไว้^{๓๔}

ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาค่าของบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่า การปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้นหรือไม่ และทำให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันอย่างไร หากมีการเทียบระหว่างบุคลากรระดับเดียวกัน^{๓๕}

การประเมินคุณค่าของ บุคลากรว่ามีความสามารถประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับปริมาณและ คุณภาพของงานที่ผู้บริหารได้บันทึกไว้ หรือสังเกต วินิจฉัยระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือ ประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทน^{๓๖}

การวัดหรือการประเมินผลในระยะเวลาอย่างจำกัด ที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรได้ทราบผลการปฏิบัติงานว่าตนเองอยู่ในระดับใด มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๓๗}

จากความหมายที่รวบรวมมาดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน วัดผลว่าพนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพตรงตามงานและความต้องการขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงของพนักงานต่อไปดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างความชัดเจนในแผนการต่างๆ สำหรับการประเมินผล และทำการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจในการประเมินผลปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานก่อนที่จะประเมินผลลัพท์ออกมาเพื่อเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดังต่อไปนี้

๑. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบดำเนินไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีระบบเป็นระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ไม่ถูกกลั่นแกล้งเอาเปรียบ หรือเล่นพรรคเล่นพวกโดยปราศจากเหตุผล

๒. ทำให้การจัดการตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายลดขั้น ลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม

๓. ทำให้บุคลากรทราบถึงการปฏิบัติงานของตนว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด และควรปรับปรุงตนเองในจุดใดบ้าง

^{๓๓} Mathis, R. L. , & Jackson, J. H. , **Human resource management**, 9th ed. , (Cincinnati, OH: South-Western College, 2000), p. 366.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๕.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๘.

^{๓๖} อุทุมพร มีสุทธา และ สมิต สัจญกร, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : อีวแมน เฮอริเทจ, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

๔. เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยไม่ต้องกังวลว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม

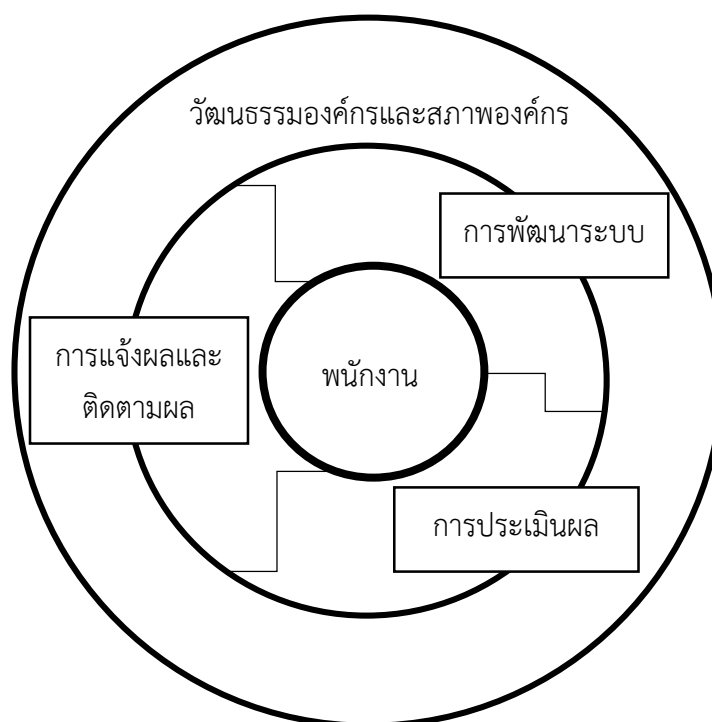
๕. ใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมปฏิบัติงานให้ดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดให้

๖. เป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๗. ช่วยในการพัฒนาแนวทางการวางแผนพัฒนาอาชีพ การกำหนดอัตราการกำลังคน การสรรหา คัดเลือกบุคลากร และพัฒนาระบบงานให้แก่องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๓๘}

๔.๑ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความยุติธรรม ควรที่จะมีความเที่ยงตรง ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเตรียม การวางแผนดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปแล้ว กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๓ ขั้นตอน คือ การพัฒนาระบบ การประเมิน และการแจ้งผล ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๓๙}

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๙.

^{๓๙} ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๗๐.

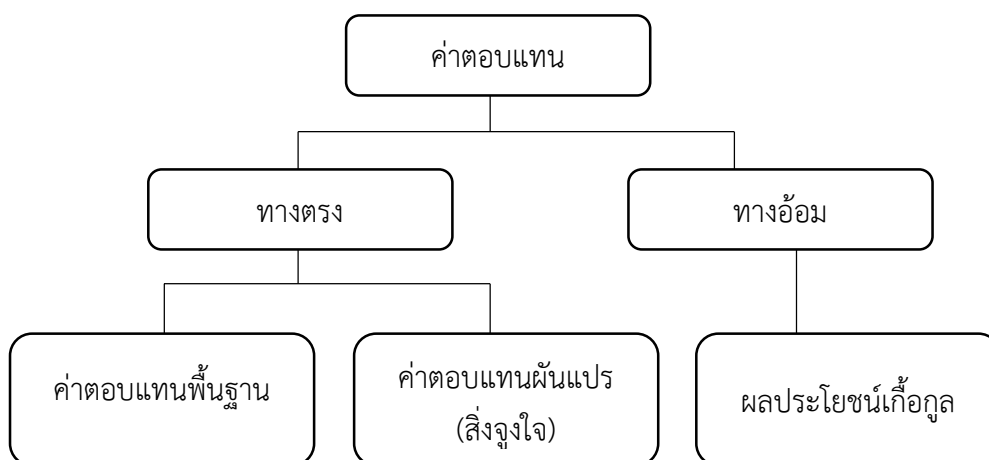
๕. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation) หมายถึง เงิน หรือ สินทรัพย์ หรือ บริการที่สามารถวัดค่าเป็นตัวเงินได้ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งพนักงานได้รับเป็นสิ่งตอบแทนจากการทำงานให้องค์กรตามเงื่อนไขของการทำงาน^{๔๐}

ต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ ที่จ่ายให้กับการปฏิบัติงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ โดยค่าจ้างนั้นเป็นเงินที่บุคลากรได้รับโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงปฏิบัติงาน ส่วนเงินเดือนเป็นรายได้ที่ได้เป็นประจำจำนวนคงไม่เปลี่ยนแปลงหากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น เราถือว่าค่าจ้างและเงินเดือนเป็นรายจ่ายที่มีความสำคัญรองลงมาจากค่าวัสดุุดิบ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนจะมีผลโดยตรงต่อต้นทุนการผลิต และเป็นตัวการสำคัญที่จะทำให้คนมีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน^{๔๑}

ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานหรืออาจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายเป็นการตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของบุคลากร โดยจ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน^{๔๒}

องค์ประกอบของแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งโดยทั่วไป มีอยู่ด้วยกัน ๒ รูปแบบ ซึ่งมีค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งเป็นรางวัลที่จัดให้โดยนายจ้าง คือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) และค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) ส่วนค่าตอบแทนทางอ้อม ประกอบด้วยผลประโยชน์เกื้อกูลของนายจ้าง (Fringe Benefit) ดังแผนภาพที่ ๒.๕



แผนภาพที่ ๒.๕ องค์ประกอบของค่าตอบแทน^{๔๓}

^{๔๐} Milkovich, G. T. & J. M Newman., **Compensation**, (USA: McGraw-Hill., 2005), p. 6.

^{๔๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๕.

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๖.

^{๔๓} Robert L. Mathis; & John it, Jackson., **Human Management**, 2nd ed., (South-Western Colledge Publishing,; Copyright, 2000), p. 104.

๑. ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) ที่ให้กับลูกจ้าง โดยปกติเป็นค่าจ้าง (Wage) หรือเป็นเงินเดือน (Salary) ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่จะมีวิธีการจ่ายค่าตอบแทนเป็น ๒ รูปแบบ คือ เป็นรายชั่วโมงและเงินเดือน เพื่อให้วิธีการแจกแจงไปตามธรรมชาติของงาน การจ่ายเป็นรายชั่วโมงเป็นค่าจ้างที่ขึ้นอยู่กับเวลาที่ลูกจ้างทำค่าจ้างรายชั่วโมงมักเรียกกันว่า อัตราค่าจ้าง (Wage) ซึ่งอัตราค่าจ้างที่คำนวณโดยตรงจากจำนวนเวลาที่ทำงาน ส่วนค่าจ้างรายเดือนจะได้รับการจ่ายที่มีความมั่นคงโดยเป็นการรวมช่วงเวลาหนึ่งในการเหมาจ่ายให้

๒. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยธรรมดาแล้วชนิดของค่าตอบแทนผันแปรเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานทำให้เกิดผลผลิตหรือกำไร ด้วยการคำนวณค่าใช้จ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์หรือจำนวนทวีคูณของค่าจ้างหรือเงินเดือนและประสิทธิภาพแต่ละคนซึ่งทั่ว ๆ ไป มักจ่ายเป็นเงินเดือนครั้งเดียวที่เรียกว่า (Bonus)

๓. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) องค์กรส่วนใหญ่มีการให้รางวัลภายนอกด้วยการจ่ายผลตอบแทนโดยทางอ้อม ผลประโยชน์เกื้อกูลจึงเป็นรางวัลทางอ้อม ผลประโยชน์เกื้อกูลจึงเป็นรางวัลทางอ้อมที่พนักงานได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับการปกติ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างในวันหยุดงาน และค่าเลี้ยงชีพที่ให้กับวันหยุดงาน และเงินเลี้ยงชีพที่ให้กับลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างที่เป็นสมาชิกองค์กร^{๔๔}

สิทธิประโยชน์ (Benefits) นับได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญของการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคน หากจะนิยามคำว่าสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจนจะมีความหมายว่าเป็นการจ่ายในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอันเป็นการจ่ายในทางอ้อมให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับองค์กรต่อไป สิทธิประโยชน์จะมีความหมายรวมไปถึง การลาหยุดโดยได้รับเงิน การประกันสุขภาพ และการประกันภัย บำนาญ แผนการศึกษา และสิ่งอำนวยความสะดวกให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยปกติแล้วนายจ้างก็พยายามจะจัดหาสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ มาเสริมค่าจ้างหรือเงินเดือนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อกระตุ้นความสนใจในการทำงานของลูกจ้างและการให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างนั้น ก็จะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกพอใจและมีความรู้สึกดีต่อองค์กร

สิทธิประโยชน์สามารถพิจารณาจัดเป็นกลุ่มได้ ๖ ประเภท คือ

๑. สิทธิประโยชน์ด้านกฎหมาย กฎหมายของสหรัฐอเมริกาให้ฝ่ายนายจ้างให้สิทธิประโยชน์ ๔ ประเภทต่อลูกจ้าง โดยมีข้อยกเว้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สิทธิประโยชน์เหล่านั้น ได้แก่

๑.๑ การประกันสังคม

๑.๒ เงินทดแทน

๑.๓ การประกันการว่างงาน

๑.๔ การล่ำปวย และการลาภกิจส่วนตัว สิทธิประโยชน์อย่างอื่นขึ้นอยู่กับความสมัคร

ใจของนายจ้าง

๒. การประกันสุขภาพ การประกันสุขภาพครอบคลุมค่าโรงพยาบาล ค่าแพทย์ ค่าบริการทางการแพทย์อื่นๆ เนื่องจากประกันสุขภาพมีความสำคัญอย่างมาก จึงแยกต่างหากจากการประกันภัยแบบอื่นๆ

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๘.

๓. การเกษียณอายุ สิทธิประโยชน์ด้านนี้ คือ การให้เงินแก่ลูกจ้างหลังจากออกจากงาน
๔. การลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง แทนการลาหยุดทำให้ลูกจ้างหยุดงานได้โดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรสำคัญ
๕. การประกันภัย แผนประกันภัย สามารถคุ้มครองลูกจ้างจากปัญหาทางการเงิน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการทุพพลภาพและการเสียชีวิตของลูกจ้าง
๖. บริการสำหรับลูกจ้าง ได้แก่ การยกเว้นภาษีหรือการได้คิดภาษีในอัตราที่ต่ำ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง^{๔๕}

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีประสิทธิผล ต้องเป็นระบบที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันในการดึงดูดและถนอมรักษาพนักงานขององค์กรที่มีขีดความสามารถสูงไว้กับองค์กรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรในลักษณะ ๓ ลักษณะ คือ ๑) ก่อนเข้าร่วมงาน ๒) ขณะปฏิบัติงาน ๓) ภายหลังจากการร่วมงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์ของแนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐพันธุ์ เขมจรนันท์	การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรในลักษณะ ๓ ลักษณะ คือ ๑) ก่อนเข้าร่วมงาน ๒) ขณะปฏิบัติงาน ๓) ภายหลังจากการร่วมงาน
Mondy, R. W., R. M. Noe and S. R. Premeaux.	กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๒) การออกแบบงาน ๓) การวิเคราะห์งาน ๔) การสรรหาบุคลากร ๕) การคัดเลือก ๖) การฝึกอบรมและพัฒนา ๗) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๘) ความปลอดภัยและสุขภาพ ๙) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ๑๐) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ธัญญา ผลอนันต์	กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรใช้ชักจูงให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและแนวความคิดที่ตรงตามความต้องการขององค์กร มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการจากแหล่งต่างๆ เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๐.

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์ของแนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิเชียร วิทยอุดม	หน้าที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาบุคคลที่มีความเหมาะสมและมีจำนวนตามความต้องการขององค์กร เพื่อบรรจุเข้ามาทำหน้าที่ต่างๆ ในตำแหน่งงานตามโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
Mondy, R. W., R. M. Noe and S. R. Premeaux.	กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๒) การออกแบบงาน ๓) การวิเคราะห์งาน ๔) การสรรหาบุคลากร ๕) การคัดเลือก ๖) การฝึกอบรมและพัฒนา ๗) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๘) ความปลอดภัยและสุขภาพ ๙) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ๑๐) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ชญญา ผลอนันต์	กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรใช้ชักจูงให้ผู้สมัครที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและแนวความคิดที่ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
Cherrington, D. J.	กระบวนการที่ใช้ค้นหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาบรรจุในตำแหน่งที่องค์กรมีความต้องการสำหรับในปัจจุบัน ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจได้ว่าจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
David, H.	กระบวนการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจทำการแสวงหาได้จากทั้งแหล่งภายในและภายนอกขององค์กรก็ได้
สมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์	การคัดเลือกเป็นกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ต้องการเปิดรับหรือว่างอยู่
วิลาวรรณ รพีพิศาล	การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยหลักปฏิบัติ ๓ องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า ๓M คือ ๑) MENTAL การวิจัยศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาของบุคลากร ๒) MIND จิตใจ ๓) META PHYSICAL การสอบวัดในด้านเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
วิรัช สงวนวงค์วาน	การตัดสินใจเลือกอาจมี ผลลัพธ์เป็น ๔ กรณี คือ เลือกถูก (Correct) ๒ กรณี และผิดพลาด (Errors) ๒ กรณี เลือกถูก (Correct) ๒ กรณี ซึ่งได้แก่ ๑) Successfully Accepted ๒) Unsuccessfully Rejected ๓) Reject ๔) Accept

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์ของแนวคิดและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง	การฝึกอบรมเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่ที่ทักษะเฉพาะด้านในการทำงานงานปัจจุบัน ซึ่งเป้าหมายของการฝึกอบรม ก็คือ เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจว่าทักษะของพวกเขาที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ
Burusphat, L.	กระบวนการที่จัดทำขึ้นเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรม ผ่านการเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง เพื่อการที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมกันทำกิจกรรมอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
Mathis, R. L. , & Jackson, J.H.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้นๆ
อุทุมพร มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร	การประเมินคุณค่าของบุคลากรว่ามีความสามารถประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บริหารได้บันทึกไว้ หรือสังเกต วินิจฉัยระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือ ประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทน
ชูชัย สมितिไกร	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความยุติธรรม ควรที่จะมีความเที่ยงตรง ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเตรียม การวางแผนดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๓ ขั้น คือ การพัฒนาระบบ การประเมิน และการแจ้งผล
Milkovich, G. T. & J. M Newman.	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation) หมายถึง เงิน หรือ สินทรัพย์ หรือ บริการ ที่สามารถวัดค่าเป็นตัวเงินได้ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งพนักงานได้รับเป็นสิ่งตอบแทนจากการทำงานให้องค์กรตามเงื่อนไขของการทำงาน
Robert L.Mathis; & John it, Jackson.	องค์ประกอบของแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งโดยทั่วไป มีอยู่ด้วยกัน ๒ รูปแบบ ซึ่งมีค่าตอบแทนทางตรง ซึ่งเป็นรางวัลที่จัดให้โดยนายจ้าง คือ ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) และค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) ส่วนค่าตอบแทนทางอ้อม ประกอบด้วยผลประโยชน์เกื้อกูลของนายจ้าง (Fringe Benefit)

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร

ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น ๔ ประเภท หรือเรียกย่อๆ ว่า ๔ M คือ

๑. บุคลากร (Man)

มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานให้พนักงานแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการการฝึกฝน ทักษะความสามารถก่อนเข้างาน จึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะที่มีให้แต่ละคน เป็นไปตามแนวคิดของ Max Weber (๑๘๖๔ - ๑๙๒๐) ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic management) ที่องค์การควรจะถูกบริหารบนพื้นฐานของเหตุผล และไม่เป็นส่วนตัว โดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมต่อการทำงานและการเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็นการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๘) ที่กล่าวว่า การบริหารคนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารและเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการบริหาร ที่ผู้บริหารแต่ละคนนำไปใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. งบประมาณ (Money)

มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรือต้นทุนการผลิตอย่างประหยัดและคุ้มค่า ให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารการเงินองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๘) การควบคุมการผลิตงานที่มีผลงานที่ไม่มีคุณภาพให้น้อยที่สุด ซึ่งมาจากเทคนิค เครื่องมือเครื่องใช้ และพนักงานผลิตที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงเป็นหลักของการบริหารในด้านการควบคุมของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) และพัฒนาสิ่งเหล่านี้อยู่ตลอดเวลา การใช้เครื่องมืออย่างระมัดระวังและช่วยกันดูแลรักษา เพื่อให้ต้นทุนการผลิตที่มีในกระบวนการต่างๆ เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า ทำให้องค์กรมีเงินไปพัฒนาด้านอื่นๆ หรือการจัดสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมให้พนักงานได้ต่อไป กล่าวคือ การบริหารการเงินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้โดยค่านึงถึง ๑) ลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ๒) ลักษณะธุรกิจในอนาคต ๓) สภาพแวดล้อม ๔) การจัดสรรทรัพยากร ๕) การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

นอกจากนั้นการบริหารการเงินอย่างประหยัดและคุ้มค่านั้น มีความสอดคล้องกับการกำหนดกลยุทธ์ระดับธุรกิจที่ต้องการเป็นผู้นำต้นทุนต่ำ (Cost Leadership) ในเชิงการแข่งขันเป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมวิธีการในการแข่งขันแก่ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน (Function) ต่างๆ มุ่งเน้นให้แผนงานตามหน้าที่พัฒนากลยุทธ์ขึ้นมาโดยอยู่ภายใต้กรอบของกลยุทธ์ เช่น แผนการผลิต แผนการตลาดแผนการดำเนินงานทั่วไป แผนการด้านทรัพยากรบุคคล แผนการเงิน เป็นต้น

๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material)

โดยการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นส่วนสำคัญของการผลิตออกมาให้มีคุณภาพ และผลิตได้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นจึงกำหนดให้พนักงานทุกคน ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึง

เทคนิคต่างๆ ที่จะเป็นการดูแลรักษาและป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้

๔. การจัดการ (Management)

มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรโดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นกลยุทธ์การบริหารที่มีความครอบคลุม

การจัดการ ๔M โดยใช้หลักการควบคุมเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยที่ต้องควบคุมปริมาณงาน ควบคุมคุณภาพของงาน ควบคุมเวลาการทำงานของพนักงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และต้องสร้างจิตสำนึกที่องค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้บริหารด้วยกันด้วย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการภายใน ได้แก่ การรักษามาตรฐานการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในการผลิตให้กับพนักงานและการบริการลูกค้าที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันด้วย^{๔๖}

ทฤษฎี ๔M ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Drucker, Peter F.) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวมานั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุดิบ ๑ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนอง ความพอใจให้กับสังคม

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า ๔M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหาร จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอต้องได้รับ งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของ แผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยในการจัดการที่เป็นมูลเหตุที่สำคัญและผู้บริหารทุกคนต้องสนใจในงานด้าน การบริหารจัดการ คือ

๑. คน (Man) ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการ ได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณและคุณภาพ

๒. เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อ เลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด

^{๔๖} ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม, กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอี ซี โท คิน อี เล็ก ทร อนิ ก ส (ประเทศไทย) จำกัด , [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

๓. วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยตัวอื่นๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิต

๔. การจัดการ (Management) คือ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่^{๔๗}

องค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหาร การดำเนินธุรกิจนั้นแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหารแม้แต่หน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร เช่น องค์กรการกุศล ก็จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ๔M ได้แก่

M ตัวแรกคือ Man หมายถึง บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ แต่ประการที่สำคัญที่สุดจะต้องมีจิตบริการ คือ การเอาใจใส่ลูกค้าไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่และทำให้เป็นมาตรฐาน ต้องมีใจรักกับงานที่ทำและบริการที่ดีนั้นจะต้องออกมาจากใจของพนักงาน มีเหตุการณ์ที่พบเจอการให้บริการอยู่บ่อยครั้ง เช่น ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ที่มีการให้บริการลูกค้าเป็นหลัก เคยสังเกตหรือไม่ว่าเมื่อมีคนเดินผ่านไปจะได้ยินเสียงกล่าวคำทักทาย “สวัสดีค่ะ” เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกร้าน แต่พนักงานที่กล่าวคำทักทายนั้นไม่ได้เงยหน้ามองมาที่ลูกค้าเลยแล้วคนที่มาใช้บริการเขาจะรู้สึกอย่างไร หากจะให้ดีพนักงานควรที่จะเอาใจใส่ลูกค้าด้วยการเพิ่มการยิ้มและทักทายลูกค้า ก็จะทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจมากยิ่งขึ้น

M ตัวที่สอง คือ Money หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการ ในมุมมองเรื่องเงินทุนเปรียบเทียบกับสมัยเก่าที่ยังการจับทำบัญชีและงบกำไรขาดทุน คนสมัยเก่าชอบดูว่าเงินเข้ามาดีกว่าเงินออก แต่ในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้จัดการสินค้า และวัตถุดิบนั้นก็คือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาโปรแกรม ทำให้ทราบว่าคุณภาพสินค้าขึ้นไหนขายดีและไม่ดี เพื่อที่จะส่งสินค้าให้เหมาะสมกับการขายหรือที่ เรียกว่า JIT (Jus In Time) และเพื่อที่จะลดต้นทุนสินค้าคงคลัง

M ตัวที่สามคือ Material หมายถึง วัตถุดิบหรือวัสดุในการผลิต การบริหารจัดการเรื่องวัตถุดิบจะสามารถช่วยลดต้นทุนได้ ยกตัวอย่างการบริหารกิจการบางอย่าง คือ โรงพยาบาลที่มีอยู่ละแวกเดียวกันเป็นพันธมิตรกันได้และสามารถใช้อุปกรณ์บางอย่างที่มีความจำเป็นเร่งด่วนใช้ร่วมกันได้ เหตุผลที่คนส่วนใหญ่ที่เลือกโรงพยาบาลจะดูตัวหมอเป็นหลัก แต่ไม่ทราบว่าโรงพยาบาลมีเครื่องมืออุปกรณ์ครบหรือเปล่า แต่นิสัยของคนไทยเรานี้มักจะมองว่าการทำธุรกิจเดียวกันนั้นเป็นคู่แข่ง พยายามจะบอกว่าการทำธุรกิจบางอย่างที่เหมือนกันไม่จำเป็นต้องเป็นคู่แข่งกันก็ได้ ควรที่จะเป็นเพื่อนที่ร่วมอุตสาหกรรมเดียวกันรวมตัวกันเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกันได้ก็จะสามารถลดต้นทุนลงได้เยอะเลย

M ตัวที่สี่คือ Management หมายถึง การจัดการ M ตัวที่สี่นี้ เป็นเหตุการณ์ที่ประทับใจมาเล่าเรื่องที่พาครอบครัวไปดูละครเวที เรื่อง “บัลลังก์เมฆ” และกล่าวว่าไม่เคยมีความคิดที่จะไปดูละครเวทีเลย เพราะเสียต๋ายเงินแต่ครอบครัวเขาอยากไปมาก แต่พอได้ดูจบบอกว่าคุ้มจริงๆ กับเงินที่เสียไป และยังตะลึงในความสามารถของนักแสดงเพราะแสดงเป็นธรรมชาติมีความรู้สึกร่วมกันได้จริง และทั้งในความสามารถของผู้จัดที่สามารถบริหารจัดการได้จนการแสดงสิ้นสุด นับว่าเป็นมืออาชีพจริงๆ และขอยกตัวอย่างเปรียบเทียบละคร เรื่องบัลลังก์เมฆกับบริษัทที่เหมือนละคร วัตถุดิบที่ใช้ก็

^{๔๗} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๓), หน้า ๒๒-๒๓.

เหมือนกับฉาก แสง สี เสียงดนตรี และการผลิต ก็เปรียบเหมือนกับการฝึกซ้อม ตัวสินค้าก็เหมือนกับการแสดงในแต่ละรอบ และความสำเร็จของกิจการ ก็คือจำนวนผู้ที่มาดูละครถ้าบริษัทหรือกิจการถ้าคำนึงถึงการแผนการจัดการที่ดีก็จะประสบความสำเร็จ^{๔๘}

การบริหารงาน 4M ในการดำเนินธุรกิจใดๆ ก็ตาม ต้องอาศัยหลายๆ ปัจจัยประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจมี ๔ ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่

๑) คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจนั้นๆ

๒) เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบเพื่อให้เกิดธุรกิจ ซึ่งแต่ละธุรกิจจะใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับธุรกิจนั้นมีขนาดเล็กหรือใหญ่

๓) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า ต้องอาศัยวัตถุดิบในการผลิต ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จักบริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ควรมีการวางแผน และควบคุมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า จากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว เรื่องของคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับองค์กรต่างๆ ขึ้นอยู่กับการจัดการขององค์กรเหล่านั้นว่ามีการบริหารจัดการที่ดี^{๔๙}

สรุปได้ว่า ทฤษฎี 4M ประกอบด้วย Man คือ การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด Money คือ การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล Materials คือ การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด และ Management คือ การจัดการ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

^{๔๘} พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ, “ธุรกิจ” เรื่องง่าย ๆ (Easy Business), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โกลแมนเอก, ๒๕๕๐), หน้า ๒-๓.

^{๔๙} โชคชัย อาษาสนา, การบริหารงาน 4M, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/453488> [๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

ตารางที่ ๒.๔ แสดงการสังเคราะห์สำคัญของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ดอกจันทน์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลู ลีม	ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น ๔ ประเภท หรือ เรียกย่อๆ ว่า ๔ M คือ ๑. บุคลากร (Man) ๒. งบประมาณ (Money) ๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔. การจัดการ (Management)
สมพงษ์ เกษมสิน	การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากร ทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า ๔M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ ใช้ในการบริหาร
โชคชัย อาษาสนา	การบริหารงาน ๔M ในการดำเนินธุรกิจใดๆ ก็ตาม ต้องอาศัย หลายๆ ปัจจัยประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการประกอบ ธุรกิจ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจมี ๔ ประเภท หรือที่ เรียกว่า ๔M ได้แก่ ๑) คน (Man) ๒) เงิน (Money) ๓) วัสดุหรือ วัตถุดิบ (Material) ๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method)

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธศาสนากับนวัตกรรม เป็นการนำเอาพระพุทธศาสนาไปสร้างสรรค์
ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นตามที่เห็นว่าดีงาม แต่ตัวพระพุทธศาสนาก็ยังคงเป็นพระพุทธศาสนาที่บริสุทธิ์
บริบูรณ์อยู่เหมือนเดิม หรือเป็นการนำเอาพระพุทธศาสนาามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีรูปแบบใหม่ๆ
มีคำสอนใหม่ๆ ตามที่เห็นว่าจะทันสมัยขึ้น เพื่อให้เข้ากับโลกยุคใหม่ เพื่อให้อยู่กับสังคมสมัยใหม่ได้
แบบนี้คือทำให้สิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมา จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่ามีนักวิชาการและ
นักวิจัยได้กล่าวถึงพุทธศาสนากับนวัตกรรม ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

นวัตกรรม (innovation) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ
สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของมนุษย์จนแยกกันไม่ออก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
อุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม อีกทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มพูนความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นหาก
สรุปพัฒนาการของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้ ๕ ยุค สรุปได้ คือ

ในยุคแรก ระหว่างปี ค.ศ. ๑๗๗๐ -๑๘๔๐ อังกฤษเป็นประเทศแรก ที่เป็นผู้นำทางนวัตกรรม
และเทคโนโลยีในยุคนี้มีการพัฒนาระบบกลไกทางกลศาสตร์ (mechanics) เกิดอุตสาหกรรมทอผ้าที่
มีการใช้นวัตกรรมทางกลศาสตร์ ทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ส่งผลให้

ประเทศอังกฤษสามารถสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน และก้าวขึ้น เป็นผู้นำของโลกทางด้าน นวัตกรรม

ในยุคที่สอง ระหว่างปี ค.ศ. ๑๘๔๐ -๑๘๙๐ ประเทศอังกฤษ ยังคงครองความเป็นผู้นำ ทางด้านนวัตกรรม และการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่เช่น พลังไอน้ำ ประเทศอังกฤษสามารถสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นผู้นำของโลกทางด้านนวัตกรรมโดยมีสหรัฐอเมริกา และ เยอรมันไล่ ตามติดมาจนถึง ค.ศ. 1890 รถจักรพลังไอน้ำเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในประวัติศาสตร์ในยุคนี้ถือว่าเป็น จุดเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม

ในยุคที่สาม ระหว่างปี ค.ศ. ๑๘๙๐ -๑๙๓๐ สหรัฐอเมริกาและเยอรมัน ได้ส่งเสริมมีการสร้าง นวัตกรรมจนสามารถขึ้นเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมไฟฟ้า เคมี การกลึงเหล็ก การต่อเรือ และอุตสาหกรรมหนักอื่นได้ในระยะเวลาต่อมา

ในยุคที่สี่ ระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๓๐ - ๑๙๗๐ ประเทศญี่ปุ่นใช้ความสามารถปรับปรุง ขบวนการผลิตและนวัตกรรม ในลักษณะที่เป็นการผลิตขนาดใหญ่ (mass production) สามารถก้าว ขึ้นมาเคียงบ่า เคียงไหล่กับอังกฤษ สหรัฐอเมริกาและเยอรมันได้เช่น เทคโนโลยีการผลิตรถยนต์

ในยุคที่ห้า ระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๗๐ จนถึงปัจจุบัน สหรัฐอเมริกา ได้ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการออกกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ทางด้านการสื่อสาร คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีดิจิทัล จนสามารถกลับมาเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมในสาขานี้ได้อีกครั้งหนึ่ง

จะเห็นได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมในลักษณะที่เป็นการคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นใหม่ (invention) สามารถเห็นได้ชัดเจน ในยุคแรกจนถึง ยุคที่สามระหว่างปี ค.ศ. ๑๗๗๐ - ๑๙๔๐ นวัตกรรมในยุคนี้ อาจจะพอเรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง (radical innovation) ส่วนในยุคที่สี่นวัตกรรม มี ลักษณะ ค่อยเป็นค่อยไป (incremental innovation) มากขึ้น โดยมีการปรับปรุงทั้งนวัตกรรม ขบวนการ (process innovation) และการปรับปรุงนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (productInnovation) อย่างกว้างขวางในยุคที่สี่นี้ประเทศญี่ปุ่นได้ปรับปรุงขบวนการผลิตโดยใช้นวัตกรรมขบวนการเป็น สำคัญ เช่น การบริหารงานคุณภาพ การใช้การผลิตแบบทันเวลาพอดี(JIT) การผลิตแบบกะทัดรัด (lean production) ที่คล่องตัว สามารถแข่งขันเอาชนะ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และเยอรมันได้ ส่วน ในยุคที่ห้า รัฐบาลสหรัฐอเมริกา กำหนดนโยบายให้มีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่าง กว้างขวาง มีการออกกฎหมายเรียกว่า “Bayh- Dole Act” เปิดโอกาสให้นักวิจัยของรัฐสามารถมี สิทธิในการเป็นเจ้าของนวัตกรรม ที่ตนคิดค้นขึ้นมาใหม่ได้ทำให้สหรัฐอเมริกา สามารถกลับมาเป็น ผู้นำการสร้างนวัตกรรมได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์และ อุตสาหกรรมการจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารจนถึงในปัจจุบัน^{๕๐}

๒.๓.๒ ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรมคือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่อันจะนำไปสู่

^{๕๐} กীরติ ยศยิ่งยง, **องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒..

การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรนั้นๆ ได้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ ดังต่อไปนี้

นวัตกรรม (innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ "การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม หรือจะกล่าวง่ายๆ การหยิบจับเทคโนโลยีต่างๆ มาก่อให้เกิดคุณค่า และมูลค่า การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า นั่นคือ นิยามของนวัตกรรม คือของใหม่ และมีประโยชน์ซึ่งแนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาใน ช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๐ โดยจะเห็นได้จาก แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ เช่น ผลงานของ Schumpeter ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรคการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยี(technological innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก และทฤษฎีที่รู้จักกันมากก็น่าจะเป็น Theory of Disruptive Innovation ของ Christensen แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Diffusion of Innovation Theory ของ Rogers ที่ได้มีการพัฒนามาตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๙๖๒ ทั้งนี้ความคิดและทฤษฎีเรื่องนวัตกรรมมีวิวัฒนาการมาน้อย ๕๐ ปีแล้ว โดยในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๕๐ บรรดานักวิชาการต่างมองว่า นวัตกรรมเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่งที่ยกออกมาจากการศึกษาวิจัยต่างๆ แต่ในปัจจุบันนี้นวัตกรรมไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเพียงผลลัพธ์ของการดำเนินงานของปัจเจกบุคคล หากแต่เป็นผลของกระบวนการ (Process) ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Process) ที่เกิดในองค์กร หรือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (interactive Process) ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ มีได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านเครือข่ายความร่วมมือเชิงพาณิชย์หรือ กระบวนการเรียนรู้แบบแปรผัน (diversified learning process) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากปัจจัยแตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้โดยการใช้ (learning by using) การเรียนรู้โดยการลงมือทำ (learning by doing) การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน (learning by sharing) ซึ่งมีได้ทั้งองค์ความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดูดซับความรู้ขององค์กร^{๕๑}

ผลิตภัณฑ์ (product / physical & intangible) และการบริการ(service/those that deliver products) รวมทั้งกระบวนการ (processes) ในการสร้างผลิตภัณฑ์และการบริการซึ่งมีความใหม่

^{๕๑} กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ความหมาย และ องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://library.dip.go.th/Industrial%20Innovation/www/about1.html>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

(newness) หรือมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีประโยชน์มากกว่าเดิม (beneficial changes)^{๕๒}

ในมุมมองที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง นวัตกรรมเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝน ศักยภาพในการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้จริง^{๕๓}

การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอด การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์หรือกระบวนการ และในหลายสาขา เชื่อกันตรงกันว่าสิ่งที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความใหม่อย่างเห็นได้ชัด และความใหม่นั้น จะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่างๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ^{๕๔}

เป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องมือกลและเทคนิคต่างๆ ที่มี ๓ ลักษณะประกอบกัน ได้แก่ ๑. จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้(feasible idea) ๒. จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริง (practical application) ๓. มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (Distribution)^{๕๕}

นวัตกรรม มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Innovare แปลว่า to renew หรือ to modify และในภาษาบาลีและสันสกฤต ดังนี้ นว + อตต (บาลี) = ใหม่ + กรรม (สันสกฤต) คือการกระทำปฏิบัติ ความคิด เมื่อนำมารวมกันจะหมายถึงความคิดหรือการกระทำใหม่ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ^{๕๖}

นวัตกรรม หมายถึง เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้วโดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา^{๕๗}

^{๕๒} สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, “เอกสารประกอบการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา : วางแผนเสริมสร้างประเทศไทย ๔.๐”, (ณ ห้องประชุมอาคม จันทสุนทร, ๒๕๖๐), (อัดสำเนา).

^{๕๓} P. F. Drucker, *Innovation and Entrepreneurship*, (New York: Harper, 1985), p. 67.

^{๕๔} เศรษฐชัย ชัยสนิท, นวัตกรรม คืออะไร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/540200>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

^{๕๕} Toffler, นวัตกรรมและเทคโนโลยี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.east.spu.ac.th/it/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

^{๕๖} ปรีชญา ใจสะอาด, ชุดการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙). หน้า ๕๖.

^{๕๗} Thomas, Hughes, *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the sociology and History of Technology*, (Cambridge: M.I.T.Press, 1987), p. 13.

การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงของเก่าและการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่า ให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ^{๕๘}

เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ ตั้งแต่การคิดค้น(Invention) พัฒนาการ (Development) และทดลองในวงแคบ (Pilot Project) แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม^{๕๙}

วิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าที่มีอยู่แล้ว และได้รับการทดลองพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีในทาง ปฏิบัติทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๐}

การนำเอาสิ่งใหม่ๆ อาจอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีเดิมอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๖๑}

สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า "นวัตกรรม" เป็นการนำเอาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาโดยมีจุดประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการทฤษฎีที่ได้ผ่านการทดลองวิจัยจนเชื่อถือได้ นวัตกรรมเป็นจุดเริ่มต้นของเทคโนโลยี ขยายก็คือ ก่อนเป็นเทคโนโลยีได้นั้นต้องเป็น นวัตกรรมมาก่อนนั่นเอง ถ้าเปรียบเทียบแล้วก็เหมือนกับต้นกล้าที่จะเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ ซึ่งเปรียบเทียบได้กับเทคโนโลยี ถ้าต้นกล้าไม่เกิดต้นไม้ออกก็ไม่เกิด ถ้านวัตกรรมไม่เกิดเทคโนโลยีก็ จะไม่เกิดเช่นกัน

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของนวัตกรรมการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ "การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและ สังคม

^{๕๘} Morton, J. A. , *Organizing for innovation; A systems approach to technical Management*, (New York : McGraw-Hill., 1971), p. 13.

^{๕๙} Rogers, E. M., *Diffusion of Innovations*, 3rd ed., (New York: The Free Press, 1983), p. 19.

^{๖๐} ไชยยศ เรื่องสุวรรณ, *เทคโนโลยีทางการศึกษา (หลักการและแนวปฏิบัติ)*, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕.

^{๖๑} บุญเกื้อ ควรหาเวช, *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา*, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ SR printing, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของนวัตกรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	ผลิตภัณฑ์ (product / physical & intangible) และการบริการ (service/that deliver products) รวมทั้งกระบวนการ (processes) ในการสร้างผลิตภัณฑ์และการบริการซึ่งมีความใหม่ (newness) หรือมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหรือมีประโยชน์มากกว่าเดิม (beneficial changes)
P. F. Drucker	เครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากของคู่แข่ง
เศรษฐชัย ชัยสนิท	การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร การที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความใหม่อย่างเห็นได้ชัด และความใหม่นั้น จะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่างๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ
Toffler	เป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องมือกลและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มี ๓ ลักษณะประกอบกัน ได้แก่ ๑. จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้(feasible idea) ๒. จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริง (practical application) ๓. มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (Distribution)
ปรัชญา ใจสะอาด	มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Innovare แปลว่า to renew หรือ to modify และในภาษาบาลีและสันสกฤต ดังนี้ นว + อตต (บาลี) = ใหม่ + กรณ์ (สันสกฤต) คือการกระทำปฏิบัติ ความคิดเมื่อนำมารวมกันจะหมายถึงความคิดหรือการกระทำใหม่ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
Thomas, Hughes	เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้วโดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของนวัตกรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Morton, J.A.	การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ
Rogers, E. M.	เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ ตั้งแต่การคิดค้นพัฒนาการ และทดลองในวงแคบ แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม
ไชยยศ เรืองสุวรรณ	วิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าที่มีอยู่แล้ว และได้รับการทดลองพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
บุญเกื้อ ควรหาเวช	การนำเอาสิ่งใหม่ๆ อาจอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีเดิมอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๓.๓ ประเภทของนวัตกรรม

การจำแนกประเภทของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรม ดังนี้

นวัตกรรมออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือการเปลี่ยนแปลงในผลิตภัณฑ์ขององค์กรทั้งทางด้านการพัฒนาขึ้นใหม่และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้ตอบสนองความต้องการของตลาดที่ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

๒. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึงการพัฒนากระบวนการในสายการผลิต ทั้งที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นเองภายในองค์กรและการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์กรเอง

๓. นวัตกรรมทางการบริการ (Service Innovation) คือการเปลี่ยนแปลงบริการขององค์กรในการนำเสนอสินค้า หรือบริการสู่ลูกค้า เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น^{๖๒}

^{๖๒} P. Trott, *Innovation Management and New Product Development*, 4th ed. (New York: Prentice Hall, 2008), p. 20-26.

นวัตกรรมออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Product Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือการสร้างสรรครูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ขึ้นมาใช้ในหน่วยงาน

๒.. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือการสร้างสรรคกระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

๓. นวัตกรรมด้านการตลาด (Marketing Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือการสร้างสรรคแนวทางการดำเนินงานในด้านการตลาดบริการ เช่น การโฆษณา การตั้งราคา

๔. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (Management Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือการสร้างสรรครูปแบบการบริหารในด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การควบคุม การสั่งการ เป็นต้น^{๖๓}

นวัตกรรมออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศต่อองค์กรหรือแม้แต่ต่อตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ ๒ แบบคือ

๑.๑ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้า ทั่วไป (goods) เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ สตรีoberรี่ไร้เมล็ด โทรทัศน์ระบบ High Definition (HDTV) เป็นต้น

๑.๒ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพ็คเกจทัวร์อนุรักษ์ธรรมชาติ ระบบ Tele-Banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

๒ นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมกระบวนการแบ่งได้เป็น ๒ แบบ ได้แก่

๒.๑ นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ซึ่งก่อนหน้านี้เป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรมเมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

๒.๒ นวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูก และการเรียนรู้จากการลองทำด้วยตนเองโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Product เช่น โรงพยาบาล Karolinska ในกรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน สามารถลดเวลาใน

^{๖๓}J. M. Higgins, *Innovate or evaporate: Test&improve your organizatios IQ- its innovation quotient*, (New York: New Management, 1995), p. 420-440.

การรอตรวจรักษาของผู้ป่วยลงได้กว่าร้อยละ ๗๕ โดยการจัดรูปแบบขององค์การใหม่ซึ่งเน้นหนักในด้านคุณภาพ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ^{๖๔}

แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น ๖ ประเภท คือ

๑. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์การ (Business Innovation) เป็นการปรับเพิ่มการดำเนินธุรกิจขององค์การเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริษัทโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้ารวมถึงความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การ

๒. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์การ (Strategy Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์การเพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกิจขององค์การใหม่และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

๓. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People Innovation) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

๔. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลง นวัตกรรมทางกระบวนการประกอบด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์การ

๕. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product/Service Innovation) เป็นการสร้างสินค้าและบริการใหม่หรือพัฒนาและปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้

๖. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาดรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบรรจุกภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค^{๖๕}

ได้กล่าวถึงรูปแบบของนวัตกรรมไว้ว่า โดยในแต่ละรูปแบบของนวัตกรรมนั้น จะสามารถแบ่งออกเป็นระดับของนวัตกรรมตามลักษณะของการพัฒนานวัตกรรมได้เป็นนวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) และนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation) โดยมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างกันของนวัตกรรม ดังนี้

๑. นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงจากผลิตภัณฑ์เดิม กระบวนการผลิตเดิมหรือการบริการเดิม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น โดยจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาของผลิตภัณฑ์นั้นในวงจรชีวิต (Product Life Cycle) โดยผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในระยะอิ่มตัวจะ

^{๖๔} สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ๒๕๔๙), หน้า ๔๕.

^{๖๕} กীরติ ยศยิ่งยง, องค์กรแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑-๑๒.

สามารถทำให้ระยะเวลาในตลาดนานขึ้นได้ โดยใช้การพัฒนานวัตกรรมแบบต่อยอดที่มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงจากเดิมเพียงเล็กน้อย ไม่สลับซับซ้อน

๒. นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่มีการคิดค้นขึ้นมาใหม่ เป็นสินค้า ใหม่ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อตอบสนองกลุ่มลูกค้าเดิมขององค์กรและเพื่อเป็นสินค้า และบริการใหม่ที่ต้องการนำไปเปิดตลาดใหม่ เพื่อขยายกลุ่มลูกค้าให้กับองค์กร^{๖๖}

ประเภทนวัตกรรมตามระดับและแนวทางการเปลี่ยนแปลง มี ๓ ประเภท คือ

๑. นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (incremental innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดิม หรือการเปลี่ยนแปลงแบบปรับแต่ง (tune) ปรับปรุง (improve) การพัฒนา (development) และวิวัฒนาการ (evolution) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในลำดับที่หนึ่ง (first-order change)

๒. นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (radical innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใหม่แบบหน้ามือเป็นหลังมือ หรือการเปลี่ยนแปลงแบบไม่ต่อเนื่อง (discontinuous change) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในลำดับที่สอง (second-order change หรือ transformation)

๓. นวัตกรรมแบบแปลกใหม่ (disruptive innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เหนือกว่าแบบก้าวกระโดดและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเติบโตให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยอาศัยคนใช้นวัตกรรมที่แตกต่างจากผู้นำตลาด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยีหรือการตลาด นวัตกรรมแบบแปลกใหม่ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๑ นวัตกรรมแบบแปลกใหม่สำหรับตลาดระดับล่าง (low-end disruption) เป็นการนำเสนอผลิตภัณฑ์ หรือบริการ แข่งกับผู้นำตลาดโดยสร้างผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานง่ายกว่าเดิม (simpler) ราคาถูกกว่าเดิม (cheaper) แต่อาจมีความสามารถหรือคุณภาพที่ลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์ที่ครองตลาดอยู่ แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้ดีขึ้นทีละนิด และขายราคาเพิ่มอีกนิดจนส่วนแบ่งการตลาดเติบโตเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในที่สุดก็จะสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าระดับบน สามารถเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดจนชนะผู้นำตลาดได้ ดังนั้น นวัตกรรมแบบแปลกใหม่สำหรับตลาดระดับล่าง จะเกิดได้เมื่อผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นมีคุณลักษณะ/ราคา ไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้าบางกลุ่ม

๓.๒ นวัตกรรมแบบแปลกใหม่สำหรับตลาดใหม่ (new-market disruption) เป็นการนำเสนอผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่ดีกว่าที่มีในตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ยังไม่มีคู่แข่ง^{๖๗}

^{๖๖} A. Oke, "Innovation types and innovation management practices in service companies", *International Journal of Operations: Production Management* 27 (January - February 2007): 564 - 587.

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒.

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยสามารถแบ่งประเภทของนวัตกรรม ได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Product/Service Innovation) เป็นการสร้างสินค้าหรือบริการใหม่ๆ ออกสู่ตลาด ทั้งนี้อาจเป็นในรูปแบบสินค้า หรือบริการใหม่โดยสิ้นเชิง หรือการพัฒนาจากของเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

๒. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) คือการพัฒนากระบวนการในการผลิตสินค้า เพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิตโดยการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์กรนั่นเอง

๓. นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา รูปแบบของการบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจำหน่าย การสื่อสาร และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการ ให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและคาดการณ์ความต้องการของลูกค้า

๔. นวัตกรรมการบริหารจัดการ (Management- Innovation) การนำเทคนิคการบริหารจัดการแบบใหม่เข้ามาบริหารองค์การรวมปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้มีความยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างรายได้ให้กับองค์การ

ตารางที่ ๒.๖ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของประเภทของนวัตกรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
P. Trott.	นวัตกรรมออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ๒. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) ๓. นวัตกรรมทางการบริการ (Service Innovation)
J. M. Higgins.	นวัตกรรมออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้ ๑. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Product Innovation) ๒. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) ๓. นวัตกรรมด้านการตลาด (Marketing Innovation) ๔. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (Management Innovation)
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	นวัตกรรมออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ๑.๑ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้า ทั่วไป (goods) ๑.๒ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) ๒ นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ๒.๑ นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) ๒.๒ นวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation)

ตารางที่ ๒.๖ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของนวัตกรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กิริติ ยศยิ่งยง	แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น ๖ ประเภท คือ ๑. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร ๒. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร ๓. นวัตกรรมทางทุน ๔. นวัตกรรมทางกระบวนการ ๕. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ ๖. นวัตกรรมทางการตลาด
A. Oke	ลักษณะสำคัญที่แตกต่างกันของนวัตกรรม ดังนี้ ๑. นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) ๒. นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation)

๒.๔ หลักไตรสิกขา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา ๓ ประการ คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๖๘}

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๖๙}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตี แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๗๐}

๒.๔.๑. ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

^{๖๘} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ข.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘ - ๔๙.

^{๖๙} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

^{๗๐} อ.ต.ก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

ไตรสิกขา มีความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ที่ปรากฏในในวิมุตติ มรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ เป็นพระอเสชชะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๗๑}

อีกมิติหนึ่ง ไตรสิกขาคือการศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับ คำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับความปริยญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นเช่นนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอื่นไม่พึงปรารถนา สิ่ง ใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วย การศึกษา^{๗๒}

ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตตั้งงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็น มรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องตั้งงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขา มรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอัน ประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่ พึงพาอวิชชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญา เพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิบรรลุ หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๗๓}

๒.๔.๒. ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขา นั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่ แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏ ในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสันภาพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสันไปแล้ว ธรรม เหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มีศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้า จึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง^{๗๔}

^{๗๑} พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมมจิตโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๗๒} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕ - ๑๘๖.

^{๗๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๗๔} อ.จ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

๑.๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละระคาย โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๗๕}

๓.๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๗๖}

ไตรสิกขา คือการศึกษา มีความสำคัญที่พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรมคือสร้างมนุษย์ธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษย์ธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษย์ธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษย์ธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนโยบายของการศึกษา^{๗๗}

ไตรสิกขา คือการศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาตั้งคากล่าวที่ว่า “ ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย ” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสชะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๗๘}

^{๗๕} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐-๓๑๑.

^{๗๖} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔.

^{๗๗} พุทธศาสนิกชน, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุกาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕ - ๒๐๖.

^{๗๘} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑ - ๔๒.

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อยอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ก็เช่นกัน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

ตารางที่ ๒.๗ แสดงการสังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒	สิกขา ๓ ประการ คือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)	ข้อปฏิบัติ ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้อย่างยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน
พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะพุทธทาสภิกขุ	สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สิ้นราคะ สิ้นโทสะ สิ้นโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นอย่างนั้น
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)	ไตรสิกขา หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน
อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒	ภวเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญา
อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐-๓๑๑	พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ
อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔	ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญาย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี
พุทธทาสภิกขุ	การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรมคือสร้างมนุษย์ธรรมขึ้นมา
พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

เทศบาลเมืองบางบัวทอง



แผนภาพที่ ๒.๖ ตราสัญลักษณ์เทศบาลเมืองบางบัวทอง^{๗๙}

เทศบาลเมืองบางบัวทองมีตราสัญลักษณ์ของเทศบาลคือ วงกลมชั้นใน เป็นรูปช้างหมอบเงยหน้า งามชูดอกบัวมีรัศมีแผ่ออกจากดอกบัว วงกลมชั้นนอก มีข้อความสำนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทองอยู่ด้านบน ด้านล่างมีข้อความว่าจังหวัดนนทบุรี

และเนื่องจากเกิดชุมชนเมืองขนาดใหญ่ขึ้นทั้งในเขตเทศบาลเมืองบางบัวทองและปริมณฑลโดยรอบเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง จึงได้มีการขยายเทศบาล เมืองบางบัวทองตามพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง พุทธศักราช ๒๕๓๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนที่ ๒๒ กรมชลประทานได้ขุดคลองพระราชทานพิมล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๓๘ ขยายเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง จาก ๑ ตารางกิโลเมตร เป็น ๑๓.๕ ตารางกิโลเมตร

การขยายพื้นที่ของเทศบาลเมืองบางบัวทองครั้งนี้ ได้ขยายพื้นที่ไปในตำบลต่างๆ ของอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง ปัจจุบันพื้นที่ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จึงมีตำบลต่างๆ อยู่ในเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง ดังต่อไปนี้

๑. ตำบลโสนลอย หมดทั้งตำบล
๒. ตำบลบางบัวทอง พื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓
๓. ตำบลพิมลราช หมู่ที่ ๑, ๒, ๓
๔. ตำบลบางรักพัฒนา หมู่ที่ ๑, ๓, ๕, ๖ บางส่วน
๕. ตำบลบางรักใหญ่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๖, ๗ บางส่วน

และเนื่องจากบางบัวทองถือเป็นแหล่งชุมชนที่มีผู้คนหลากหลายชาติพันธุ์มาตั้งรกราก ศาสนสถานที่ถูกก่อตั้งขึ้นจึงมีมากมายตามแต่ละศาสนา มีทั้งวันในพุทธศาสนา มีสยิดของชาวมุสลิมที่นับถือศาสนาอิสลาม และวัดหรือโบสถ์คริสต์ศาสนานิกายคาทอลิก

โดยวัดพุทธศาสนาในเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวัดพุทธศาสนาเถรวาทหรือนิกายหินยาน และวัดของคณะสงฆ์นิกายมหายาน

^{๗๙} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, ข้อมูลทั่วไป, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/logo> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

วัดคณะสงฆ์ภิกษุญาน มี ๒ วัด ได้แก่ วัดละหาร และ วัดบางไผ่ พระอารามหลวงแห่งเดียวในอำเภอบางบัวทอง

วัดคณะสงฆ์ภิกษุญาน ๑ วัด คือ วัดบรมราชากาญจนานิกะกอนุสรณ์ คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

มัสยิดศาสนาอิสลาม ในเขตเทศบาลเมืองบางบัวทองมี ๑ แห่ง มัสยิดอับดุลลาห์นุสรณ์

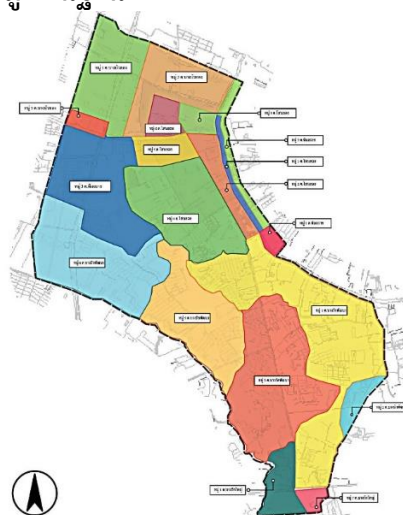
วัดศาสนาคริสต์ ในเขตเทศบาลเมืองบางบัวทอง ประกอบด้วยวัดคริสต์ศาสนานิกายคาทอลิก ๑ แห่ง คือ วัดพระสกลสงเคราะห์

รวมถึงมีศาลเจ้าพ่อจ้อย ของชุมชนจีนในตลาดบางบัวทอง ซึ่งเป็นผู้ศรัทธาเจ้าพ่อจ้อย ได้ร่วมกันสร้างศาลเจ้าพ่อจ้อยอยู่ริมคลองพระพิมลราชาท้ายตลาดบางบัวทอง และยังมีโรงเจตลาดบางบัวทอง สถานที่ปฏิบัติธรรมของชาวจีนตลาดบางบัวทอง ตั้งอยู่ใกล้ตลาดบางบัวทองด้วย

เทศบาลเมืองบางบัวทองมีการพัฒนาตามยุคตามสมัยเรื่อยมา ตลอดหลายปีที่ผ่านมามีคนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นเรื่อยๆ เรือกวสวไร่นาในเขตเทศบาลเมือง บางบัวทองถูกขายไปเป็นจำนวนมาก กลายเป็นพื้นที่สำหรับก่อสร้างเป็นหมู่บ้านจัดสรร เกิดสภาพปัญหาสังคมเมืองขึ้น ทว่าเทศบาลเมืองบางบัวทองก็ได้หยุดนิ่ง โดยในช่วงปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ – ๒๕๕๔ ที่นายโกวิทย์ เจริญนนท์ สิทธิ ดำรงตำแหน่งนายเทศมนตรีเมืองบางบัวทองนั้นได้เร่งพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจนเห็นความเจริญที่เปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด ทั้งทางด้านสาธารณูปโภค และการศึกษา แต่ช่วงปลายปีพุทธศักราช ๒๕๕๔ กลับเกิดมหาอุทกภัยร้ายแรงขึ้น ส่งผลกระทบต่อสิ่ง ที่ได้พัฒนาไว้อย่างมหาศาล

ดร.อาวุธ เจริญนนท์ สิทธิ นายกเทศมนตรีเมืองบางบัวทองคนปัจจุบัน ก็ได้เร่งฟื้นฟูให้เทศบาลเมืองบางบัวทองกลับคืนสู่สภาพปกติ พยายามดำเนินการทุกอย่าง เพื่อนำมาซึ่งความเจริญและผาสุกให้แก่ชาวบางบัวทอง และกำลังมุ่งมั่นพัฒนาเทศบาลเมืองบางบัวทองให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

๒.๕.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน



แผนภาพที่ ๒.๗ อาณาเขตที่ตั้ง^{๕๐}

^{๕๐} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/general> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

อาณาเขตและที่ตั้ง

ที่ตั้งเทศบาลเมืองบางบัวทอง ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ตั้งอยู่ที่ อาคารเลขที่ ๔ หมู่ที่ ๒ ตำบลโสนลอย อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๑๐ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๓๓ นาที อยู่ห่างจาก จังหวัดนนทบุรี ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางตัวจังหวัดประมาณ ๒๐ นาที และอยู่ห่างจากตัว อำเภอบางบัวทอง ประมาณ ๙.๙ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางตัวอำเภอประมาณ ๑๘ นาที มีเนื้อที่ ๑๓.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๐.๔๓ ไร่ ตั้งอยู่บนละติจูดที่ ๑๓.๙๐๙๙๗๓ ลองจิจูดที่ ๑๐๐.๔๒๖๐๕๗

ลักษณะภูมิประเทศ เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ระดับความสูงของพื้นดิน เฉลี่ยประมาณ ๒ เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง มีลำคลองไหลผ่านหลายสายใช้ในการสัญจรไปมาภายในชุมชนและระหว่างชุมชนใกล้เคียงเชื่อมโยงติดต่อกัน ฤดูน้ำหลากมักประสบปัญหา น้ำท่วมเกือบทุกปี

ลักษณะภูมิอากาศ มีลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้นอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย ฤดูฝน ฤดูหนาวและฤดูร้อน เนื่องจากลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความแตกต่างของระดับพื้นดินเพียงเล็กน้อย สภาพภูมิอากาศจึงมีลักษณะค่อนข้างสม่ำเสมอตลอดพื้นที่ อุณหภูมิต่ำสุดประมาณ ๒๕°C และอุณหภูมิ ๓๘°C

ลักษณะของดิน ลักษณะการใช้ที่ดินภายในพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง สามารถแบ่งตามลักษณะกลุ่มแยกประเภท ของดิน GREAT GROUP ได้ ๓ กลุ่ม คือ ดินชุดบางกอก ดินชุดบางเขน ดินชุดธนบุรี ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับเพาะปลูกพืชต่างๆ และสวนผลไม้ เช่น มะม่วง กัลย ทุเรียน กระเทียม ส้ม มังคุด ฯลฯ รวมทั้งไม้ดอกไม้ประดับ เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีเนื้อที่ทั้งหมด ๙,๘๐๐ ไร่

๒.๕.๒ อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดไว้แจ้งชัด ซึ่งอาจจำแนกที่มาของอำนาจหน้าที่ดังกล่าวได้คือ

๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด

สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น ๒ ส่วน คือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ ที่เลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่างๆ ดังนี้

๑.๑ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ มาตรา ๕๐, ๕๓ และ ๕๖

หน้าที่เทศบาล

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาลดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

มาตรา ๕๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. ให้มีการสาธารณสุขการ
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อสาธารณสุข

- ๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - ๙. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
 - ๑๐. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - ๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
 - ๑๒. เทศพาณิชย์
- การทำการนอกเขตเทศบาล และการทำการร่วมกับบุคคลอื่น

มาตรา ๕๗ ทวิ* เทศบาลอาจทำกิจการนอกเขต เมื่อ

๑. การนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ภายในเขตของตน

๒. ได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขภาพสภาจังหวัด หรือสภาตำบลแห่งท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและ

๓. ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

มาตรา ๕๕๗ ตริ* เทศบาลอาจทำการร่วมกับบุคคลอื่นโดยก่อตั้งบริษัทจำกัด หรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด เมื่อ

๑. เทศบาลต้องถือหุ้นเป็นมูลค่าเกินกว่าร้อยละห้าสิบของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียนไว้ ในกรณีที่มีหลายเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลหรือสุขภาพบาล ถือหุ้นอยู่ในบริษัทเดียวกันให้หุ้นที่ถือหุ้นนั้นรวมกัน และ

๒. ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยการเปลี่ยนแปลงจำนวนหุ้นที่เทศบาลถืออยู่ในบริษัทจำกัด ต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

***** ความใน ๑. และ ๒. ของวรรคหนึ่ง ไม่ใช่บังคับในกรณีที่บริษัทจำกัดที่เทศบาลร่วมก่อตั้งหรือถือหุ้นอยู่ด้วยสหการ *****

มาตรา ๕๘ ถ้ามีกิจการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่จะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ก็ให้จัดตั้งเป็นองค์การขึ้นเรียกว่า สหการ มีสภาพเป็นทบวงการเมือง และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย

การจัดตั้งสหการจะทำได้ก็แต่โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะได้อำนาจหน้าที่และระเบียบการดำเนินงานไว้ การยุบเลิกสหการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยกำหนดวิธีการจัดทรัพย์สินไว้ด้วย

มาตรา ๕๙ สหการอาจได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และอาจกู้เงินได้ภายใต้บังคับมาตรา ๖๖ (๕) หรือ (๖) เทศบัญญัติ

มาตรา ๖๐* เทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายในกรณีดังต่อไปนี้

- ๑. เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- ๒. เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติ หรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติ

ในเทศบัญญัตินั้น จะกำหนดโทษปรับผู้ละเมิดเทศบัญญัติ หรือให้มีอำนาจตราเทศบัญญัติ

๑.๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ กำหนดไว้แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจ หน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆอีกเป็นจำนวนมาก เช่น

- พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตราย อันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ.๒๔๖๔
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๓๔
- พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พ.ศ.๒๔๙๐
- พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณา โดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ.๒๔๙๓
- พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.๒๔๙๕
- พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.๒๕๓๔
- พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.

๒๕๓๕

- พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดยานยนต์ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๐๓
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.๒๕๒๒
- พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติรักษาคอลงประปา พ.ศ.๒๕๒๖
- พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ.๒๕๒๘
- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๔๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๐๒
- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๖๘ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ (กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการจอดเรือในแม่น้ำลำคลอง)
- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๙๕ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๕ (กฎหมายว่าด้วยทางหลวง)
- ประมวลกฎหมายที่ดิน (ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดูแลรักษาที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินประเภทที่รกร้างว่างเปล่า ตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทยที่ ๘๙๐/๒๔๙๘

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยสรุป

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
ปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๑๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๒. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๓. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๑๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๕. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
๑๖. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

กิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล

๑. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. ให้มีการสาธารณสุข
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
๙. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
๑๐. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
๑๒. เทศพาณิชย์

นอกจากนี้ เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุข
๖. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด^{๕๑}

๒.๕.๓ นโยบายผู้บริหาร

นโยบายคณะผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง

๑. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต

^{๕๑} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, **อำนาจหน้าที่และภารกิจ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/cate/15> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

๑.๑ ด้านการศึกษา

เทศบาลเมืองบางบัวทองจะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาระบบการศึกษาของท้องถิ่นให้มีคุณภาพมาตรฐาน และทิศทางเดียวกันโดยเป็นการยกระดับการศึกษาให้มีความเท่าเทียมและมาตรฐานตามที่รัฐบาลกำหนดรวมทั้งความเท่าเทียมของโอกาสเด็ก และเยาวชนจะต้องได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงโดยมี เป้าหมาย ให้เยาวชนในท้องถิ่น มีคุณภาพและคุณธรรมอยู่ในกรอบแห่งศีลธรรมอันดีงามมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยเสริมในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ด้วยการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนการจัดห้องสมุดประชาชนที่มีมาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบอย่างมีคุณภาพ

๑.๒ ด้านความมั่นคงของชีวิตและสังคม

ส่งเสริมให้ความสำคัญโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งเด็ก สตรีผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส อีกทั้งการส่งเสริมอาชีพให้แก่บุคคลทุกระดับความสนใจให้เป็นอาชีพหลักในการเสริมรายได้และการดำรงอยู่โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงจัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพประชาชนในเชิงรุกลดการบำบัดรักษาด้วยยาปฏิชีวนะ และหันมา ให้ความสำคัญด้านธรรมชาติบำบัดสร้างสภาพแวดล้อมของเมืองให้เป็นเมืองแห่งความร่มรื่นน่าอยู่อาศัยด้วยการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบ มีเอกลักษณ์ของเมืองส่งเสริมการสร้างแหล่งพัฒนา ร่างกายและจิตใจ เช่น การสร้างสถานที่ออกกำลังกาย ธรรมชาติ แหล่งธรรมชาติพัฒนาจิตใจ หรือธรรมชาติบำบัด เป็นต้นส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัวมีความเข้มแข็งสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมี คุณภาพ ชุมชนปลอดจากยาเสพติดเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดี ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจขยายฐานการให้เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้สูงอายุ ยกมาตรฐานของศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลให้มีคุณภาพในการดูแลรักษาและการป้องกันให้ทัดเทียมกับโรงพยาบาลชุมชนจัดบริการรับส่งผู้ป่วย เพื่อส่งต่อการรักษาพยาบาล

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สร้างเครือข่ายถนนเพื่อเชื่อมโยงกับถนนสายหลักเพื่อลดปัญหาการจราจรแออัดในเขตเทศบาลพร้อมทั้งการเพิ่มขยายถนนเพื่อรองรับการเติบโตของเมืองและชุมชนสร้างเขื่อน ประตูน้ำในคลองสายหลักเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมซึ่งอย่างถาวรจัดระบบการขนส่งมวลชน เพื่อรองรับการขยายตัวของรถไฟฟ้ารวมทั้งการปรับภูมิทัศน์ของเมืองให้มีเอกลักษณ์ ขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ รวมทั้งการจัดระบบสายไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามติดตั้งระบบประปาบริการน้ำดื่มสะอาดตามจุดต่างๆ ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน รวมทั้งป้ายบอกทางให้สวยงามชัดเจน

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ปรับปรุง พัฒนาตลาดบางบัวทองให้เป็นศูนย์กลางในด้านการค้าขายสินค้าทั้งปลีกและส่งรวมทั้งผลิตผลของเกษตรกรและสินค้าชุมชนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของคนในชุมชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อรองรับแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล ด้วยการส่งเสริมสินค้าชุมชน (OTOP) ให้มีมาตรฐานพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพและมีความเท่าเทียมรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจต่อความสามารถในการเสียภาษีท้องถิ่นส่งเสริมและร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อพัฒนาธุรกิจการบริการจัดศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้าคุณภาพ ราคาถูก ที่จำเป็นเพื่อลดภาระการใช้สินค้า

ฟุ่มเฟือย เสริมสร้างความน่าอยู่ของเมืองเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนในธุรกิจบริการหรือสินค้าบริโภคและเร่งสร้างรายได้จากแหล่งท่องเที่ยว

๔. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่ อาทิ เช่น ลดปริมาณขยะมูลฝอยความสะอาดของน้ำในคูคลอง ควบคุมลดภาวะทางอากาศ โดยธรรมชาติ บำบัด ขยะน้ำเสียที่เกิดจากการผลิตและการบริโภคโดยเฉพาะการเร่งสร้างบ่อดักไขมันในครัวเรือน อย่างจริงจังการคัดแยกขยะและการลดปริมาณขยะจัดให้มีการป้องกันสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ลดโลกร้อน) ด้วยการสร้างความตระหนักต่อ ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นจากมนุษย์สร้างความร่วมมือด้วยการปลูกต้นไม้

๕. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

จัดการบริหารโดยเน้นหลักนิติธรรม คุณธรรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ภายใต้แผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล เพื่อการพัฒนาอย่างมีทิศทางพัฒนาระบบงานและสมรรถนะของข้าราชการและลูกจ้างทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และลูกจ้างให้ดีขึ้น ด้วยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ที่พักอาศัย เป็นต้น เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณภาพจริยธรรมปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมาย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชนพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและเสมอภาค

๖. นโยบายด้านการฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและการท่องเที่ยว

สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของไทย และอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมประเพณีของบางบัวทองให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย เช่น ประเพณีแห่เจ้าพ่อจ้อย ประเพณีกินเจ ฯลฯ ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรมของเมืองบางบัวทองและเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้ “บางบัวทอง” เป็นเมืองอยู่สบายของคนทุกชนชั้น

๒. เพื่อให้ “บางบัวทอง” เป็นเมืองแห่งความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓. เพื่อให้ “บางบัวทอง” เป็นเมืองแห่งความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

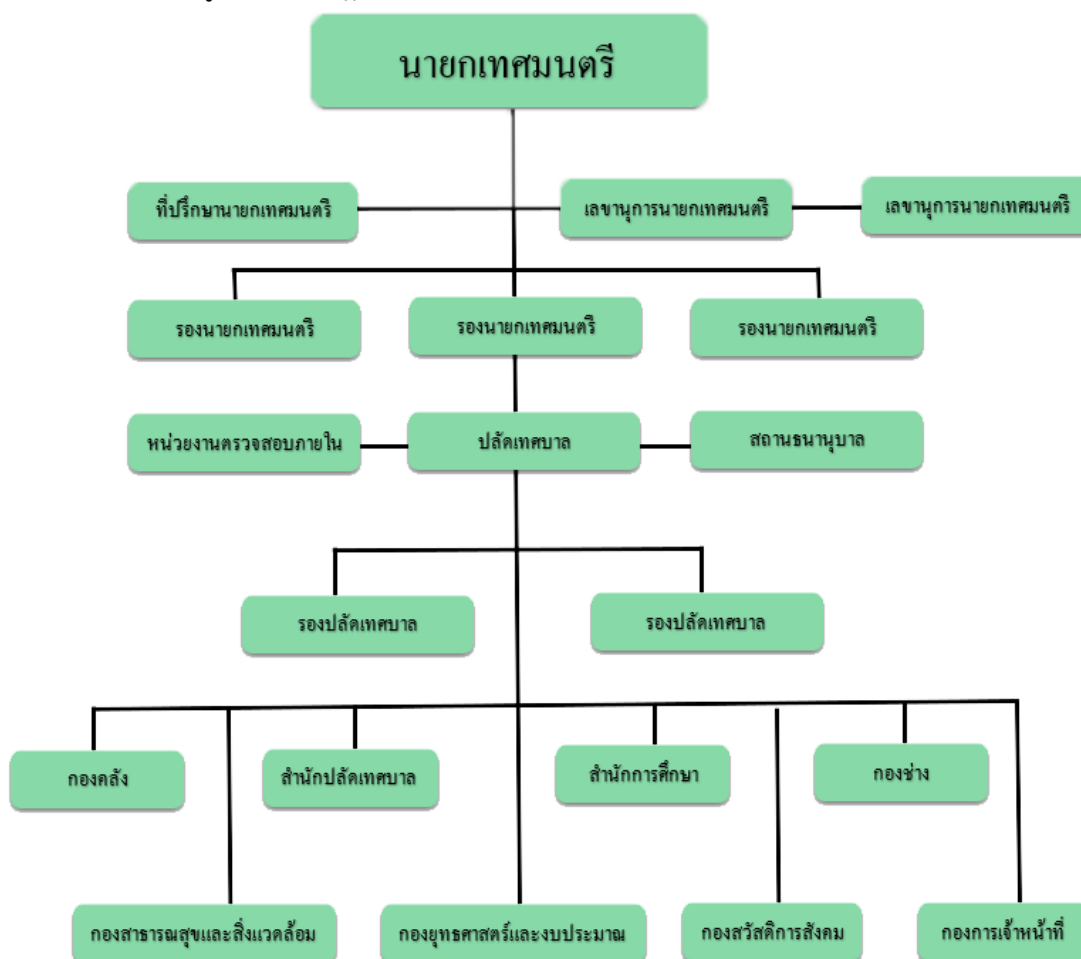
๔. เพื่อให้ “บางบัวทอง” เป็นเมืองสีเขียว มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน^{๘๒}

๒.๕.๔ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

^{๘๒} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, นโยบายผู้บริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/cate/16> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

โครงสร้างทางการเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้องค์การเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ในทางการเมืองเทศบาลเมืองบางบัวทอง จึงประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรี ๑ คน และรองนายกเทศมนตรี จำนวนไม่เกิน ๓ คน ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๘ คน

ในส่วนของพนักงานเทศบาลซึ่งเป็น ฝ่ายข้าราชการประจำ มี “ปลัดเทศบาล” เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากรัฐบาลและฝ่ายบริหารของเทศบาล และควบคุมดูแลให้การดำเนินกิจการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ



แผนภาพที่ ๒.๘ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน^{๘๓}

^{๘๓} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/cate/17> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

๒.๕.๕ วิสัยทัศน์/พันธกิจ

วิสัยทัศน์ “เทศบาลเมืองบางบัวทอง เป็นเมืองแห่งความสุขและอยู่สบาย ภายใต้แนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

เทศบาลเมืองบางบัวทอง มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจ ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองบางบัวทอง เป็นเมืองแห่งความมั่นคง ปลอดภัยเป็นเมืองที่มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่อาศัยที่สะอาด ปลอดภัย

๒. เทศบาลเมืองบางบัวทอง เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวชุมชนเข้มแข็ง มีความมั่นคงด้านอาชีพ สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. เทศบาลเมืองบางบัวทองเมืองแห่งความสันติสุขประชาชนมีความสามัคคีเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

๔. เทศบาลเมืองบางบัวทอง เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวที่มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น^{๔๔}

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นได้มีผู้สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายรูปหรือคนแต่ละรูปหรือคนได้ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ซึ่งผู้วิจัยสามารถแบ่งศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร (๔M)

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ขวัญเรือน มณฑป ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ

^{๔๔} เทศบาลเมืองบางบัวทอง, ข้อมูลเทศบาล, วิสัยทัศน์/พันธกิจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/vision> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

คิดเห็นต่อระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อระดับการคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าปัจจัยด้านอายุ วุฒิการศึกษา และฝ่ายงาน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้นตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ด้วยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๕ ตัว (ตัวแปรอิสระ) มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรเท่ากับ ๐.๗๒๙ ($R = ๐.๗๒๙$) สามารถใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ ได้ร้อยละ ๕๒.๓ ($R = ๐.๕๒๓$) และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ๐.๓๗๕ เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ($Beta = ๐.๓๕๒$) การโยกย้ายและการทดแทน ($Beta = ๐.๑๙๓$) และด้านค่าตอบแทน ($Beta = ๐.๑๐๙$) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปแบบมาตรฐาน ได้ดังนี้

รูปแบบคะแนนดิบ การคงอยู่ของบุคลากร = $๑.๓๐๑ + ๐.๓๕๒(X๒) + ๐.๑๐๙(X๔) + ๐.๑๙๓(X๕)$

รูปแบบมาตรฐาน การคงอยู่ของบุคลากร = $๐.๓๕๒(X๒) + ๐.๑๐๙(X๔) + ๐.๑๙๓(X๕)$ ^{๕๕}

พินิตา บุญธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๕๖}

ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการดำเนินงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีจำนวนพนักงานในกิจการ ๖ - ๑๐ คน มีประเภทของลูกค้าเป็นนิติบุคคล และมีจำนวนลูกค้ามากกว่า ๔๐ ราย ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถตามสายงาน และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีกระบวนการ

^{๕๕} ขวัญเรือน มณฑป, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”, *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒).

^{๕๖} พินิตา บุญธรรม, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)”, *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป*, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๙).

คัดเลือกรูปแบบใหม่ด้วยความโปร่งใส และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามสถานภาพของตำแหน่งงาน^{๘๗}

ปิยาพร ห่องแซง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๒๒ – ๓๐ ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ – ๑๐ ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับดี

๓. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก

๔. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่านิยม เรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญ พิธีการและพิธีกรรม และความรู้สึกเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับดี ส่วนรายด้านระดับของความมั่นคง อยู่ในระดับดีมาก

๕. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

๖. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๗. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๘. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และวัฒนธรรมองค์กรด้านระดับของความมั่นคง สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง ๓ ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๑๔.๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๙. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางการคงอยู่ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้าน

^{๘๗} ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบุญซีในจังหวัดเชียงใหม่”, **ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๐).

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรนี้สามารถทำนายได้ร้อยละ ๐๗.๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๑๐. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง ๓ ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ ๑๑.๖ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ตามลำดับ

๑๑. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันโดยรวมในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันโดยรวมในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง ๓ ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๑๐.๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ตามลำดับ

๑๒. แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๑๓. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขาออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๘๘}

ศิวพร วิยะวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ” ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรลักษณะนี้มีข้อดี กล่าวคือทำให้บุคลากรและองค์กรเกิดการพัฒนา สามารถปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องแสดงบทบาทที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกหรือคู่คิดทางธุรกิจ พร้อมทั้งวางแผน

^{๘๘} ปิยาพร ห่องแขง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕).

ทางการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจ เน้นการตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม^{๕๙}

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ, การโยกย้ายและการทดแทน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์, ด้านการจัดคนเข้าทำงาน, ด้านการจ่ายค่าตอบแทน, ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่, ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน, และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๘ แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ขวัญเรือน มณฑป	มีความคิดเห็นต่อระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อระดับการคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าปัจจัยด้านอายุ วุฒิการศึกษา และฝ่ายงาน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้นตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
พนิดา บุญธรรม	อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

^{๕๙} ศิวพร วิยะวงศ์, “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ”, **ปริญญาการจัการมหาบัณชิต**, (วิทยาการจัการ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๔).

ตารางที่ ๒.๘ แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ชิตชนก ผู้รุ่งเรือง	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถตามสายงาน และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามสถานภาพของตำแหน่งงาน
ปิยาพร ห่องแสง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับดี
ศิวพร วิยะวงศ์	มุมมองของนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรลักษณะนี้มีข้อดี กล่าวคือทำให้บุคลากรและองค์กรเกิดการพัฒนา สามารถปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องแสดงบทบาทที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกหรือคู่คิดทางธุรกิจ พร้อมทั้งวางแนวทางการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจ เน้นการตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในการบริหาร ในครั้งนี้ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยด้านรวมพลังแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และด้านพัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานราชทัณฑ์ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า ทรัพยากรทั้ง ๑๑ ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๙๐}

สุพรรณ ยามาตะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านคุณภาพและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการแพทย์พยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านบุคลากร ซึ่งทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของงานพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลที่ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตของผู้ป่วย รองลงมาคือ สามารถให้การรักษาพยาบาลอย่างถูกต้องมีหลักการและเหตุผล ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้วยความรวดเร็ว งานที่ทำอยู่ทำด้วยความสามารถ และสามารถตัดสินใจให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้ทันต่อเหตุการณ์ ทรัพยากรการบริหารด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี ส่วนทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการแพทย์พยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๙๑}

ทวี สิทามาตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัยและสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทนและ

^{๙๐} เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร, “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗).

^{๙๑} สุพรรณ ยามาตะ, “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๘).

ผลประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์

๒. การบริหารงานกิจการนักศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา งานทะเบียนและประเมินผล

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อ การบริหารงานกิจการนักศึกษา^{๔๒}

ปกรณ์ เกิดทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ทรัพยากรในการบริหารของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร การประสานงานหรือการประนีประนอม การบริหารด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมี ๘ ด้าน ของทรัพยากรในการบริหารของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ประสิทธิภาพของการควบคุมเครื่องตีแม่เหล็กออกไปปฏิบัติของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้มีส่วนได้เสียเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ, ด้านทุนหมุนเวียน, ด้านการเงินและปฏิบัติการ

๓. ทรัพยากรในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมเครื่องตีแม่เหล็กของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 95.6 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมเครื่องตีแม่เหล็กของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค, การบริหารงบประมาณ, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การบริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงาน, การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร, การบริหารวัสดุอุปกรณ์และการประสานงาน หรือการประนีประนอม^{๔๓}

สุรเชษฐ์ ชุมตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๑” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารตลาด ด้านการบริหารเทคโนโลยี ด้านการบริหารวิธีการ ด้านการ

^{๔๒} ทวี สีหามาตย์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๔๓} ปกรณ์ เกิดทอง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๔).

บริหารคน ด้านการบริหารเงิน และด้านการบริหารวัสดุ ส่วนผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานความมั่นคง งานกิจการพิเศษ งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม งานจรเรตํารวจ งานป้องกันอาชญากรรม และงานบริหาร

๒) ทรัพยากรการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้เป็นอย่างดีส่งผลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบจากการศึกษาคือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดสรรการใช้ทรัพยากรในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาได้เป็นอย่างดี และหน่วยงานควรมีการจัดความสำคัญก่อน-หลังของงานและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานได้โดยสะดวก^{๔๔}

สรุปได้ว่า ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป, การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน, ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค, ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร, ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ด้านคุณภาพและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้, ด้านงบประมาณ, ด้านบุคลากร, การสรรหา, ความปลอดภัยและสุขภาพ, การคัดเลือก, ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, พนักงานและแรงงานสัมพันธ์, การประสานงานหรือการประนีประนอม, ด้านการบริหารตลาดและด้านการบริหารเทคโนโลยี

ตารางที่ ๒.๙ แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร	ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
สุพรรณ ยามาตะ	ทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านคุณภาพและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านบุคลากร ซึ่งทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก

^{๔๔} สุรเชษฐ์ ชุมคำ, “ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๑”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๔).

ตารางที่ ๒.๙ แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ทวี สิทหามาศย์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัย และสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์
ปกรณ์ เกิดทอง	ทรัพยากรในการบริหารของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร การประสานงานหรือการประนีประนอม การบริหารด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมี ๘ ด้าน ของทรัพยากรในการบริหารของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
สุรเชษฐ์ ชุมดำ	ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารตลาด ด้านการบริหารเทคโนโลยี ด้านการบริหารวิธีการ ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารเงิน และด้านการบริหารวัสดุ ส่วนผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานความมั่นคง งานกิจการพิเศษ งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม งานจรต๋ารวจ งานป้องกันอาชญากรรม และงานบริหาร

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา ในครั้งนี้ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วิชิต สงวนไทรพงษ์^{๔๕} พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท และเพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาที่มีต่อการพัฒนาบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสำรวจเอกสาร โดยใช้วิธีการเชิงพรรณนา มีลักษณะการศึกษาพัฒนาการของหลักไตรสิกขาจากการวิจัยพบว่า พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตยสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขามีความหมายว่า การฝึกอบรมด้าน ความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขาตามมรรคมืองค์แปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขาคือเป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลสำคัญทางคัมภีร์พระพุทธศาสนา สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่างคือ สील สมาธิ และปัญญากระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาที่มีต่อการพัฒนาบุคคลมี ๒ หลักธรรม คือ ๑) หลักไตรสิกขา ๒) หลักอริยมรรคมืองค์ ๘ การนำกระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาไปพัฒนาบุคคลนั้นต้องสร้างศรัทธาและปัญญาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ๆ ก่อนคือ การสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นนั่นเอง เมื่อเกิดสัมมาทิฐิแล้วจึงนำหลักธรรมต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความเหมาะสม เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาแล้วจะต้องทำการประเมินผลใน ๔ ด้าน คือ ด้านกาย ศील จิต และปัญญา มีเป้าหมายสุดท้ายคือ คุณภาพชีวิตที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ นั่นคือ ชีวิตที่พัฒนาแล้วประกอบด้วย สील สมาธิ ปัญญาอย่างแท้จริง

ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ^{๔๖} การพัฒนาความมีวินัยในตนเองด้วยหลักไตรสิกขา กรณีศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์คือ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและมีวินัยในตนเองในการรักษาศील ๕ การเจริญสติและสมาธิตามหลักอิทธิบาทและพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาโดยเน้นความเป็นกัลยาณมิตรของผู้สอน ๒. เพื่อให้ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการไตรสิกขา แสดงพฤติกรรมและรายงานตนเองได้อย่างเด่นชัดว่าสามารถพัฒนาความมีวินัยในตนเองได้ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้เรียนที่เข้ารับการพัฒนาความมีวินัยในตนเองทั้ง ๒ ช่วงชั้น มีคะแนนความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) ผู้ปกครองกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจ

^{๔๕} วิชิต สงวนไทรพงษ์, “พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **คุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๗).

^{๔๖} ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, “การพัฒนาความมีวินัยในตนเองด้วยหลักไตรสิกขา กรณีศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, **วารสารสังคมศาสตร์**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๙๓.

ในการพัฒนาความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ๓) ผู้วิจัยและครูประจำชั้นต่างก็มีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้เรียนมีวินัยในตนเองเพิ่มมากขึ้น ทั้งวินัยในการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน วินัยในการรักษาศีล วินัยในเรื่องความตรงต่อเวลา วินัยในการรายงานตนเองอย่างซื่อสัตย์

เอื้อมอร ชลวร^{๙๗} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน (๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีติ ร้อยกรองพระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่การมีพระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์ จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำพุทธธรรม ทั้ง ๔ หมวดเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ

ผู้วิจัยเริ่มจากการประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ของอิกุจิโร่ โนนากะ (Ikujiro Nonaka) ที่เรียกว่า เซกิ (SECI) มาเป็นแนวคิดหลักของการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ แบบด้วยกันคือ (๑) การขัดเกลาทางสังคม (socialization) (๒) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (๓) การผสมผสานความรู้ (Combination) (๔) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัต ที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม ๔ หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) สรุปผลว่าได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กรทั่วไป

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (แชนห์ลี)^{๙๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาหลักการ วิธีการ และรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ๒) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ผลการวิจัยพบว่า

๑) พระธรรมวิทยากรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญ ๙ ด้าน คือ ๑. ด้านการให้คำปรึกษา ๒. ด้านการสนทนาธรรม ๓. ด้านการอบรมเยาวชน ๔. ด้านการจัดกิจกรรมทาง ๕. ด้านการร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ ๖. ด้านการจัดทำทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๗. ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน

^{๙๗} เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, *ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสนตรุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๙๘} พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ (แชนห์ลี), “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”, *ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสนตรุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๘. ด้านการจัดค่ายคุณธรรม ๙. ด้านการประเมินผลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับสถานศึกษา และมีการนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา หลักอริยสัจ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักภavana ๔ มาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วย

๒) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒ มีอายุระหว่าง ๑๙ – ๒๑ ปี จำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ มีการศึกษาในระดับ ปวส. จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗ และเข้าอบรมโครงการคลินิกคุณธรรม ๑ – ๕ ครั้ง จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ ระดับความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๕๑๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า พระธรรมวิทยากรสามารถนำกิจกรรมไปใช้กับนักเรียนได้เป็นบางกลุ่มเท่านั้น ไม่สามารถปรับใช้กับนักเรียนทุกกลุ่มได้ จึงควรปรับปรุงรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียนทุกกลุ่มโดยการนำชุมชน ผู้ปกครอง และสถานศึกษา มาช่วยสนับสนุนบทบาทของพระธรรมวิทยากรด้วย

๓) รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร (PICD:SCP MODEL) พบว่ามี ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบการป้องกัน (Prevention) ๒) รูปแบบการปรับปรุง (Improvement) ๓) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Change) และ ๔) รูปแบบการพัฒนา (Development) โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา (School) ชุมชน (Community) และผู้ปกครอง (Parent) และมี ๔ กลยุทธ์ คือ ๑) สร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง ๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๓) ส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม และ ๔) เสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคณะคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนร่วมกับ หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน

พระครูนิวริฐศีลขันธ (ณรงค์ ฐิตวฑฒโน) ^{๙๙} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาส่วนมากเป็นหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ให้พ้นจากบ่วงทุกข์ พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นกรอบให้เกิดการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ขณะที่วิธีการหรือแนวทางนั้น พระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมีองค์ ๘ มาเป็นเครื่องชี้แนวทาง ทั้งนี้มรรคมีองค์ ๘ นั้น พระพุทธองค์ยังทรงย่อให้เหลือเพียง ๓ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งก็คือ “หลักไตรสิกขา” หรือหลักที่ว่าด้วยแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติที่เรียกว่า “ศีล” การหมั่นทำให้อุจจาระใจเกิดความสุขใสบริสุทธิ์ สะอาด สงบนิ่งด้วยแนวทางแห่ง “สมาธิ” และสุดท้ายคือการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการฟันฝ่าทุกอุปสรรคปัญหาที่เรียกว่า “ปัญญา”

^{๙๙} พระครูนิวริฐศีลขันธ ฐิตวฑฒโน (ณรงค์), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสนดุขฎฐินิพนธ์ิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗, หน้า ๑๑๒-๑๑๔.

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา หลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีติ และ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ หลักแห่งการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ ๑) หลักอริยสัจ ๔ ๒) หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมืองค์ ๘ ๓) หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วิชิต สงวนไกรพงษ์	ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมืองค์แปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือเป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลสำคัญทางคัมภีร์พระพุทธศาสนาสาระสำคัญของหลักไตรสิกขา มี ๓ อย่างคือ ศีล สมาธิ ปัญญา
ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ	เมื่อพัฒนาความดีตามหลักไตรสิกขาแล้ว ผู้เรียนที่เข้ารับการพัฒนาคความมีวินัยในตนเองทั้ง ๒ ช่วงชั้น มีคะแนนความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาคความมีวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) ผู้ปกครองกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในการพัฒนาคความมีวินัยในตนเองสูงขึ้น
เอื้อมอร ชลวร	หลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีติ และ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์
พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ (แช่หลี่)	ด้านการประเมินผลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับสถานศึกษา และมีการนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา หลักอริยสัจ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักภาวนา ๔ มาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วย
พระครูนิวริฐศีลขันธ (ณรงค์ จิตวฑฒโน)	หลักแห่งการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ ๑) หลักอริยสัจ ๔ ๒) หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือมรรคมืองค์ ๘ ๓) หลักไตรสิกขา

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- ๑) เพศ
- ๒) อายุ
- ๓) ระดับการศึกษา
- ๔) ตำแหน่ง
- ๕) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

๒. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

- ๑) การสรรหา (Recruitment)
- ๒) การคัดเลือก (Selection)
- ๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development)
- ๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)^{๑๐๐}

๓. หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย

- ๑) ศีล
- ๒) สมาธิ
- ๓) ปัญญา^{๑๐๑}

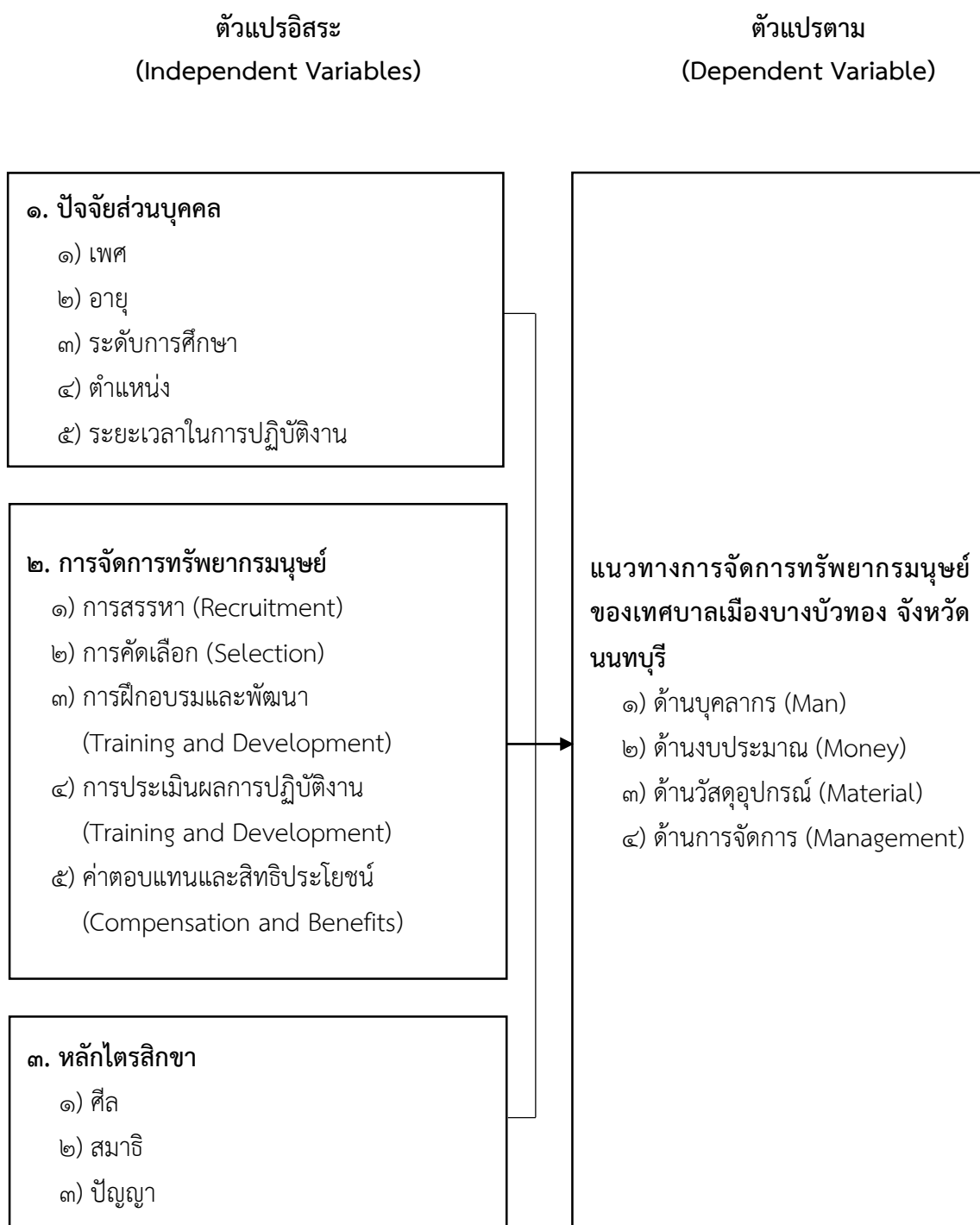
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ทรัพยากรในการบริหาร (๔M) ตามแนวคิดของ Drucker, Peter F. ประกอบด้วย

- ๑) ด้านบุคลากร (Man)
- ๒) ด้านงบประมาณ (Money)
- ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- ๔) ด้านการจัดการ (Management)^{๑๐๒}

^{๑๐๐} Mondy, R. Wayne. Robert M. Noe. ; & Shane R. Premeaux. , **Human resource management**, 7th ed. (New Jersey: Prentice - Hall International, Lnc., 1999), p.

^{๑๐๑} ที.ปา. (ไทย) ๒๒/๒๒๘/๒๓๑.

^{๑๐๒} Drucker, Peter F., **The Practice of Management**, (New York: Harper& Row, Publishers. Flippo, Edwin B., 1970), p. 8.



แผนภาพที่ ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๑.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๑.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๑.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการศึกษาคือการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative research and Qualitative Research) คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจข้อมูล (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจากประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน ๔๐,๗๒๗ คน^๑

^๑ เทศบาลเมืองบางบัวทอง, สภภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.buathongcity.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=88&Itemid=730 [๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{40,727}{1 + 40,727 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{40,727}{1 + 40,727 (0.0025)}$$

$$n = \frac{40,727}{1 + 101.8175}$$

$$n = \frac{40,727}{102.8175}$$

$$n = 396.1096$$

เพราะฉะนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๗ คน สามารถจัดสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
ตำบลไสนลอย	๗,๐๘๔	$\frac{๗,๐๘๔ \times ๓๙๗}{๔๐,๗๒๗}$	๖๙
ตำบลบางบัวทอง	๕,๙๑๙	$\frac{๕,๙๑๙ \times ๓๙๗}{๔๐,๗๒๗}$	๕๘
ตำบลพิมลราช	๓,๙๖๑	$\frac{๓,๙๖๑ \times ๓๙๗}{๔๐,๗๒๗}$	๓๙
ตำบลบางรักพัฒนา	๒๑,๐๑๑	$\frac{๒๑,๐๑๑ \times ๓๙๗}{๔๐,๗๒๗}$	๒๐๕
ตำบลบางรักใหญ่	๒,๗๘๗	$\frac{๒,๗๘๗ \times ๓๙๗}{๔๐,๗๒๗}$	๒๗
รวม	๔๐,๗๒๗		๓๙๗

^๒ Yamane, Taro, *Statistic: An Introductory Analysis*, (New York: Harpen and Row., 1967), p.110.

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” โดยมีกระบวนการในการสร้างเครื่อง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการใช้แบบสอบถามพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ จากนั้นกำหนดแผนการเขียนข้อคำถามโดยศึกษาแนวคิดพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) ปรับปรุงข้อคำถามแบบสอบถาม “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ให้สอดคล้องกับค่านิยมศัพท์ที่เขียนไว้มีข้อคำถามของแบบสอบถาม จำนวน ๕๓ ข้อ ให้สอดคล้องกับนิยามที่เขียนไว้

๕) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปวิพากษ์กับผู้เชี่ยวชาญ พร้อมปรับแก้ข้อคำถาม

๖) นำเสนอร่างแบบสอบถามที่ดำเนินการสร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วนำไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) จะพิจารณาจาก ค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ ๐.๕๐

๗) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ

๘) จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๙) รวบรวมแบบประเมิน แล้วนำมาวิเคราะห์

๒. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” โดย แบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา และรายได้ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) มีจำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การคัดเลือก (Selection) ๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) ๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) จำนวนทั้งหมด ๒๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามหลักไตรสิกขา แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา จำนวนทั้งหมด ๑๒ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามทรัพยากรในการบริหาร แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔) ด้านการจัดการ (Management) จำนวนทั้งหมด ๑๖ ข้อ

รวมข้อคำถามตั้งแต่ตอนที่ ๑ ถึงตอนที่ ๔ ทั้งหมดจำนวน ๕๓ ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ ๕ ระดับ (Rating Scale) ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) กล่าวคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๕ แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) โดยจะทำการวิเคราะห์เป็นความเรียง

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรง (validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำกล่าวนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความ หรือคำกล่าวนั้นที่มีดัชนีค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum X}{N}$$

แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

๒) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน และนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ เท่ากับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

๓) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน ๓๙๗ ชุด เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบางบัวทอง ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๓๙๗ ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง ๓๙๗ ชุด ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๓) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งกำหนดสถิติวิจัยเป็น

๑.๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเป็นการอธิบายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล และบรรยายโดยใช้สถิติแบบพรรณนา

๑.๒) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๑.๓) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	การแปลความหมาย
๕ หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
๔ หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ มาก
๓ หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
๒ หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อย
๑ หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้แปรผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

๑.๔) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทเพื่อนำเสนอเป็นความเรียง

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๙ รูป หรือคน ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง จำนวน ๔ คน
๒. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๔ รูป
๓. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๔ คน

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) มีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๑) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำเสนอพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๒) ศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๓) ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตาม

วัตถุประสงค์

๔) เขียนนิยามปฏิบัติการและเขียนข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ตามนิยามปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีข้อความคำถาม จำนวน ๑๒ ข้อ ประกอบด้วย

(๑) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

(๒) แบบสัมภาษณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การคัดเลือก (Selection) ๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development) ๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) จำนวนทั้งสิ้น ๕ ข้อ

(๓) แบบสัมภาษณ์การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ๑) ศีล ๒) สมาธิ ๓) ปัญญา จำนวนทั้งสิ้น ๓ ข้อ

(๔) แบบสัมภาษณ์ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๑) ด้านบุคลากร (Man) ๒) ด้านงบประมาณ (Money) ๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔) ด้านการจัดการ (Management) จำนวนทั้งสิ้น ๔ ข้อ

๕) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่านตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อความคำถาม เพื่อให้ครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ ปรับปรุงข้อความคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นขั้นตอนรวบรวมข้อมูลจาก การลงพื้นที่ภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒) ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้คำถามที่ถูกสร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจดบันทึกข้อความด้วยตนเองและบันทึกภาพการสัมภาษณ์

๓) ผู้วิจัยได้นำคำตอบและได้บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไว้เป็นที่เรียบร้อย แล้วนำวิเคราะห์รวบรวมและเรียบเรียงรายละเอียดต่างๆ ให้มีความถูกต้อง สละสลวยมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิจัยในครั้งนี้เป็นขั้นตอนต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในครั้งนี้ เริ่มจากการค้นหาข้อมูลตามเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหาข้อมูลปัจจุบันที่บ่งบอกถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยการจัดทำข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสรุปผลประกอบการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytical induction) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบรรยายโดยการประมวลผลข้อสรุปที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปเพื่อเขียนสรุปรายงานเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอรรถาธิบาย และพรรณนาความ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. เอกสารประกอบสอน : การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โปรแกรมวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖.

กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

กิริติ ยศยิ่งยง. องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา, ๒๕๕๐.

ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. เทคโนโลยีทางการศึกษา (หลักการและแนวปฏิบัติ). กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

_____ . การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูชั่น, ๒๕๔๕.

ธัญญา ผลอนันต์. คำคน : หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป, ๒๕๔๖.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ SR printing, ๒๕๔๓.

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ. “ธุรกิจ” เรื่องง่าย ๆ (Easy Business). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โกเมนเอก, ๒๕๕๐.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๙.

กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕. พฤษภาคม ๒๕๕๐.

พระอุปติสสเถระ. วิมุตติมรรค. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ,

กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทิศทางการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พุทธทาสภิกขุ. **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**. กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๔๖.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐.
- วิเชียร วิทยอดม. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๓.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เอท.ที.เพรส., ๒๕๔๙.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ๒๕๔๙.
- สุนันทา เล่าห์นันทน์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- อุทุมพร มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : อีวแมน เฮอริเทจ, ๒๕๔๕.

(๒) คุษณินิพนธ์/วิทยานิพนธ์ :

- ขวัญเรือน มณฑป. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”. **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒.
- ชิดชนก ผู้รุ่งเรือง. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๐.
- ทวี สี่หามาตย์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินิตา บุญธรรม. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป**. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๙.
- พระครูนิวาสิตขันธ์ ฐิตวฑฒโน (ณรงค์). “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระมหาภคฤกษ์ กิตติโสภโณ (แห่หลี). “รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระธรรมวิทยากร”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- ปกรณ เกิดทอง. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนัศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๔.
- ปิยาพร ห้อยแสง. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.
- วิจิต สงวนไกรพงษ์. “พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- ศิวพร วิยะวงศ์. “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ”. **ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต**, (วิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๔).
- สุพรรณ ยามาตะ. “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลของงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี”. **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๘.
- สุรเชษฐ์ ชุมคำ. “ทรัพยากรการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาระบบงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๑”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท**. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๔.
- เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร. “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร”. **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗.
- เอี่ยมอร ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”. **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) บทความ :

พระมหากำพล คุณงกุโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์

ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (๒๕๕๙) : ๓๘๗-๓๘๘.

ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. “การพัฒนาความมีวินัยในตนเองด้วยหลักไตรสิกขา กรณีศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. วารสารสังคมศาสตร์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๙๓.

แสงอาทิตย์ ไทยมิตร. “การใช้พุทธวิธีการบริหารกับจริยธรรมภาวะผู้นำเชิงพุทธในสถานศึกษา”.

วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘) : ๑๓-๒๔.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ :

ปรัชญา ใจสะอาด. ชุดการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ปรินิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. เอกสารประกอบการพัฒนาตามหลักสูตร พัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา : วางแผนเสริมสร้างประเทศไทย ๔.๐. ณ ห้องประชุม อาคม จันทสุนทร, ๒๕๖๐. (อัดสำเนา).

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ความหมาย และ องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://library.dip.go.th/Industrial%20Innovation/www/about1.html>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

ชมรมธรรมธารา. พุทธนวัตกรรม (บาลีวันละคำ ๓,๒๘๗). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<https://dhamtara.com/?p=15683> [๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็น อีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

เทศบาลเมืองบางบัวทอง. ข้อมูลเทศบาล. ข้อมูลทั่วไป. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<https://buathongcity.go.th/content/logo> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

_____ . ข้อมูลเทศบาล. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<https://buathongcity.go.th/content/cate/17> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

_____ . ข้อมูลเทศบาล. นโยบายผู้บริหาร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<https://buathongcity.go.th/content/cate/16> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

- _____ . ข้อมูลเทศบาล. **วิสัยทัศน์/พันธกิจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/vision> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].
- _____ . ข้อมูลเทศบาล. **สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/general> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].
- _____ . ข้อมูลเทศบาล. **อำนาจหน้าที่และภารกิจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://buathongcity.go.th/content/cate/15> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].
- เศรษฐชัย ชัยสนิท. **นวัตกรรม คืออะไร**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/540200>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].
- โชคชัย อาษาสนา. **การบริหารงาน 4M**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/453488> [๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

(๖) สัมภาษณ์:

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

- Burusphat, L. **Training Planning**. Unpublished manuscript, 1996.
- Drucker, Peter F. **The Practice of Management**. New York: Harper& Row, Publishers. Flippo, Edwin B., 1970.
- David, H. **Businessn Driven Human resource management**. New York: John Wiley & Sons Ltd,, 1999.
- Harvey, D., & Bowin, R. B.. **Human resource management**. An experiential approach. London, UK: Prentice-Hall International, 1996.
- J. M. Higgins. **Innovate or evaporate: Test&improve your organizatios IQ-its innovation quotient**. New York: New Management, 1995.
- Milkovich, G. T. & J. M Newman. **Compensation**. USA: McGraw-Hill., 2005.
- Morton, J.A.. **Organizing for innovation; A systems approach to technical Management**. New York : McGraw-Hill., 1971.
- P. F. Drucker. **Innovation and Entrepreneurship**. New York: Harper, 1985.
- Thomas, Hughes. **The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the sociology and History of Technology**. Cambridge: M.I.T.Press, 1987.

(II) Article:

- A. Oke. Innovation types and innovation management practices in service companies. **International Journal of Operations: Production Management** 27. (January - February 2007): 564 - 587.
- Cherrington, D. J. **Organizational behavior: The management of individual and organizational performance**. 2nd Edition. Boston, MA: Allyn & Bacon, 1994.
- Gary Dessler. **Human Resource Management**. 8th edition. New York: Prantice Hall International, Inc., 2003.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. **Human resource management**. 9th ed. Cincinnati, OH: South-Western College, 2000.
- Mondy, R. Wayne. Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux.. **Human resource Management**. 7th ed. New Jersey: Prentice - Hall International, Lnc., 1999.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart; & Patrick M. Wriht., **Human Resource management: Gaining a Competitive advantage**. 5th Ed. New York: McGraw-Hill, 2006.
- P. Trott. **Innovation Management and New Product Development**. 4th ed. New York: Prentice Hall, 2008.
- Robert L.Mathis; & John it, Jackson. **Human Management**. 2nd ed. South-Western Colledge Publishing,: Copyright, 2000.
- Rogers, E. M. **Diffusion of Innovations**. 3rd ed. New York: The Free Press, 1983.

(III) Electronics:

- Toffler, **นวัตกรรมและเทคโนโลยี**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.east.spu.ac.th/it/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf>. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
คำชี้แจง :

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำเสนอพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน
แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ : เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ : เป็นแบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ ๓ : เป็นแบบสอบถามหลักไตรสิกขา

ตอนที่ ๔ : เป็นแบบสอบถามทรัพยากรในการบริหาร

ตอนที่ ๕ : เป็นแบบสอบถามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบคุณท่านที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ, ดร.

นักวิชาการศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

๑๘ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ ปีขึ้นไป

๓. อาชีพ

ราชการ/พนักงานของรัฐ

พนักงานเอกชน

เกษตรกร/รับจ้าง

อื่นๆ

๔. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๕. รายได้

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- (๕) มากที่สุด หมายถึง มีความเห็นในระดับ มากที่สุด
- (๔) มาก หมายถึง มีความเห็นในระดับ มาก
- (๓) ปานกลาง หมายถึง มีความเห็นในระดับ ปานกลาง
- (๒) น้อย หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อย
- (๑) น้อยที่สุด หมายถึง มีความเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การสรรหา (Recruitment)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง					
๒	ระบบการสรรหาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
๓	ท่านรู้สึกรว่าการสรรหาของเทศบาลเมืองบางบัวทอง ใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ มีความเหมาะสม และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งงานของงานนั้น					
๒. การคัดเลือก (Selection)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวิธีการคัดเลือกหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรได้					
๔	ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน					
๓. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการฝึกอบรมและพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					

ข้อที่	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองแผนการพัฒนาร่วมบุคคล แผนการพัฒนางาน และแผนการพัฒนองค์กร					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น					
๔	ท่านรู้สึกพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนา โดยใช้ระบบที่เลี้ยง					
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development)						
๑	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร					
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาล ทำให้บุคลากรทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต					
๕. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
๓	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน					
๔	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามหลักไตรสิกขา

ข้อที่	หลักไตรสิกขา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ด้านศีล						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รักษาศีล ๕					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ไม่ทุจริตต่อองค์กร					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความตรงต่อเวลา					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
๒. ด้านสมาธิ						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความอดทนในการทำงาน					
๓. ด้านปัญญา						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติงาน					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามทรัพยากรในการบริหาร

ข้อที่	ทรัพยากรในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ด้านบุคลากร (Man)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง บรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน โดยวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มีการฝึกอบรมเป็นประจำ และเชิญบุคลากรภายนอกมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง เปลี่ยนตัวหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งที่จำเป็น					
๔	ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
๒. ด้านงบประมาณ (Money)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการวางแผนการบริหารงบประมาณขององค์กรถูกต้องตามระเบียบ					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร เครื่องตรวจโลหะ					
๓	เทศบาลเมืองบางบัวทอง ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด					
๔	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการบำรุงรักษาและทดแทนวัสดุอุปกรณ์อย่างมีระบบ					
๔. ด้านการจัดการ (Management)						
๑	เทศบาลเมืองบางบัวทอง วางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินแผนอย่างเป็นระบบ					
๒	เทศบาลเมืองบางบัวทอง มีการแจ้งเวียนประกาศและคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง					
๓	ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	ทรัพยากรในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๔	ผู้บริหารเทศบาลเมืองบางบัวทอง มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง พุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ฉายา นามสกุล.....

ตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ เวลา.....

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

๑. ท่านมีแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง

๑) การสรรหา (Recruitment)

.....
.....

๒) การคัดเลือก (Selection)

.....
.....

๓) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

.....
.....

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Training and Development)

.....
.....

๕) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits)

.....
.....

๒. ท่านมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรบ้าง

๑) ด้านศีล

.....
.....

๒) ด้านสมาธิ

.....
.....

๓) ด้านปัญญา

.....
.....

๓. ทรัพยากรในการบริหารของเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑) ด้านบุคลากร (Man)

.....
.....

๒) ด้านงบประมาณ (Money)

.....
.....

๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

.....
.....

๔) ด้านการจัดการ (Management)

.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความอนุเคราะห์สำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ, ดร.

นักวิชาการศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗