

รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครสวรรค์

A MODEL OF BUDDHIST HUMAN CAPITAL MANAGEMENT OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN
NAKHON SAWAN PROVINCE

ภาราดร อมรเวที* เกียรติศักดิ์ กิตติปณโย ** สุรินทร์ นียมามงกูร ***

Pharadon Amaravedi Kiettisak Kittipanno Surin Niyamangkoon

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามรูปแบบวิธีการวิจัยเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 28 ท่าน พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการถอดบทเรียนและค้นหารูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ และดำเนินการสนทนากลุ่มเฉพาะโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน เพื่อทำการยืนยันความสมบูรณ์ของข้อมูล

*

Doctoral Programme in Public Administration, Faculty of Social Sciences, MahachulalongkornrajavidyalayaUniversity.

**

Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkorn-rajavidyalayaUniversity.

Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkorn-rajavidyalayaUniversity.

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในระยะดูแลรักษา ในขณะที่ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแล้ว ทั้งการพัฒนาศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงานให้แก่บุคลากร ที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2) ด้านการพัฒนาความรู้ มีกระบวนการอย่างชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการโดยการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกื้อกูลกับการปฏิบัติงานราชการ ศึกษาดูงานในพันธกิจที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง ในขณะที่เดียวกันได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม ผ่านศาสตร์พระราชอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการพัฒนาทัศนคติบุคลากร พบว่า มีลักษณะที่เอื้ออาทรต่อกันสูง เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เช่น การทำงานที่ตรงต่อเวลาและตรงต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่มีการก้าวร้าวหน้าที่กัน แต่มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

2. การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานราชการอย่างสม่ำเสมอผ่านกิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมที่พัฒนาด้านทักษะ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึก อบรม สัมมนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ 2) กิจกรรมที่พัฒนาด้านความรู้ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป โดยสร้างแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานที่ดี 3) กิจกรรมที่พัฒนาด้านจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด เช่น โครงการปฏิบัติธรรม เพื่อส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทัศนคติ

3. รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์โดยการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ การจัดการทุนมนุษย์ด้านทักษะ การจัดการทุนมนุษย์ด้านความรู้ และการจัดการทุนมนุษย์ด้านทัศนคติ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นรูปแบบในการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ 7 ประการ ดังนี้ 1) ให้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ ในด้านการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การวัดและประเมินผลสำเร็จ พร้อมทั้งการปรับปรุงการทำงานอย่างสมเหตุสมผล 2) ให้รู้จักการประเมินผลลัพธ์ เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคต 3) ให้รู้จักประพฤติดตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน ส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองจากการดำเนินงานที่ผ่านมาและพัฒนาจุดด้อย 4) ให้รู้จักประมาณค่าเงินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าและปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ

คำสำคัญ: การจัดการ ทุนมนุษย์เชิงพุทธ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study the state of the human capital management of local administrative organizations in Nakhon Sawan Province, (2) to study the Buddhist human capital management of local administrative organizations in Nakhon Sawan Province, and (3) to present the model of the Buddhist human capital management of local administrative organizations in Nakhon Sawan Province.

The methodology was the Qualitative Research collecting the data from 28 key informants by In-Depth interview and the Focus Group Discussions with 9 experts. The tools of the research were the structured questionnaire for the content analysis.

The findings were as follows:

1. The state of the human capital management of local administrative organizations in Nakhon Sawan Province had 3 aspects: 1) for the skill development, the administrators gave the importance in the activity arrangement promoting in the working skill for the personnel conforming to the morality and ethics in Buddhism. The result was the high effective administration, 2) for the knowledge development, it had the obvious process in promoting the academic knowledge development with the higher education, training in the curriculum about the working, studying the activities in their responsibilities, and promoting the personnel to learn the morality and ethics through the King's philosophy, and 3) for the attitude development of the personnel, it was found that the personnel was highly generous together.

2. Overall, the Buddhist human capital management of local administrative organizations in Nakhon Sawan Province was found that the activity arrangement promoting the morality and ethics for the benefit in working through the activities: 1) the activity for the skill development was promoting the personnel to train in their responsibilities, 2) the activity for the knowledge development was giving the opportunity to higher education by making the motivation in good working, and 3) the activity the mental development was the Project on the meditation practice for the good attitude in the human capital development.

3. The model of the Buddhist human capital management of local administrative organizations with the application of the Sappurisdhamma 7

(qualities of a good man) for the human capital development in 3 aspects: the human capital management in the skill, knowledge and attitude found that the application of the Sappurisdhamma 7 was the model of the Buddhist human capital development Nakhon Sawan Province through the activities promoting the personnel to know the 7 situations: 1) knowing the causes, 2), knowing the results, 3) knowing themselves, 4) knowing the moderation, 5) knowing the occasion

Keywords: Management Human Capital Local Administrative organizations

1. บทนำ

คำว่า “ทุนมนุษย์” จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ขององค์กรอาจมองได้ว่าหมายถึงคนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีพลังความร่วมมือ และเป็นบุคคลที่รอบรู้ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์การไปสู่การแข่งขันได้ นอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการสร้างคุณค่าเพื่อสนับสนุนการแข่งขันขององค์กร ให้บรรลุจุดประสงค์ ทั้งนี้จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน การบูรณาการและการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ถือเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ Mark A. Huselid (1995: 635-672) กล่าวว่ามีการศึกษาจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรกับผลปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรไหนมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์กรและระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันได้และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน

พระพุทธศาสนา มีคำสอนที่เป็นศาสตร์แห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนและดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั่นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธ หลักสัปปุริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ มี 7 ประการคือ

1. อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล
2. อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก
3. อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนคือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นอย่างไรและเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป
4. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์
5. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ
6. ปริสัณญตา ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้ரியที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน

7. บุคคลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอาศัยความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้จักบุคคล

ภาพทั่วไปของปัญหาทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ในปัจจุบันพบว่า มีหลายองค์กรที่บุคลากรมีปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น บุคลากรไม่สามารถสนองตอบต่อระบบการให้บริการและมาตรฐานคุณภาพของการให้บริการตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ หลายหน่วยงานขาดระบบการกำกับดูแล ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพ อีกทั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สุดท้ายจึงเกิดปัญหาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอเนื่องจากยังไม่มีมาตรฐานวิชาชีพที่อยู่ในระดับที่ไม่สูงพอ ปัญหาเชิงพฤติกรรมของทุนมนุษย์ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ การลืมนหน้าที่ที่แท้จริงว่าตนคือส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะต้องมีหน้าที่ในการบริการหรือรับใช้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วการแก้ไขพฤติกรรมเชิงลบต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำสัปปุริสธรรม 7 เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือเจตนารมณ์ รวมถึงจะส่งผลนำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์
- 2.2 เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์
- 2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จะมุ่งเน้นศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (ด้านทักษะ, ด้านความรู้, ด้านทัศนคติ) สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างกลมกลืนและลงตัวกันได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นรูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ที่ยั่งยืน การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 23 ท่าน และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากฝ่าย

ข้าราชการประจำ จำนวน 2 ท่าน ส่วนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) นั้น ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่ม ที่ไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 ท่าน พื้นที่การวิจัยคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์

4. ผลการวิจัย

การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ได้ศึกษาค้นคว้าภายใต้กรอบแนวคิดตามตัวแบบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ 3 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อทักษะการทำงาน 2) การเรียนรู้ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีกับการสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้นำมาเป็นต้นแบบในการศึกษา ล้วนแต่เป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหลักในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ มาเป็นแนวทางในการถอดบทเรียน เพื่อประโยชน์เชิงวิชาการ โดยมีข้อค้นพบพอสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านสภาพการจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ 3 ด้าน คือ

1. การจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ด้านการพัฒนาทักษะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงานให้แก่ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ปรากฏชัดแบ่งได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ จะจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ รวมไปถึงบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือการโยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่วิสัยทัศน์พันธกิจและโครงสร้างองค์กรผู้บริหารรวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรของส่วนงานราชการ ซึ่งทำให้มีการปรับทัศนคติที่ดีสู่การปฏิบัติการณ์ในอนาคต

มิติที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์การทำงานให้แก่บุคลากร และยังเป็นการส่งเสริมการเข้าร่วมการสัมมนาที่เกิดขึ้นจากภาคีและแนวร่วมต่างๆก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาล เข้ารับการปฏิบัติธรรมฝึกจิตฝึกสมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือโดยไม่มุ่งเน้นไปเพียงศาสนาใดศาสนาหนึ่งให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์การทำงาน

มิติที่ 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ ได้สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์โดยส่วนใหญ่พบว่า ทั้ง 28 ส่วนงานได้จัดให้มีการ

ทดสอบความรู้ด้านระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อวัดและประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีกระบวนการ อย่างชัดเจนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการโดยการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงยิ่งขึ้นไป การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการ ศึกษาดูงานศึกษาดูงานในพันธกิจที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง ในขณะเดียวกันได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม ผ่านศาสตร์พระราชาอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ด้านการพัฒนาทัศนคติ การบริหารงานบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ส่วนมากจะใช้ลักษณะแบบเอื้ออาทรต่อกัน โดยใช้หลักการทำงานที่ตรงต่อเวลา และตรงต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่มีการก้าวก่ายหน้าที่กัน แต่มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และแต่ละจังหวัดจะนำมาประกาศเป็นหลักเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของแต่ละจังหวัดอีกครั้งหนึ่ง มีการกำหนดนโยบายในการจัดทุนมนุษย์ โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถและความชำนาญงานของบุคลากร คำนึงถึงสายการบังคับบัญชา มอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่งานของแต่ละบุคคล เพราะว่าบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นได้

4.2 การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ได้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักในเรื่องการจัดการทุนมนุษย์ พร้อมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสนับสนุนการสังเคราะห์ สามารถสรุปการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์จากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. ธัมมัญญาตา หรือการรู้จักเหตุ คือ การวางแผนตามแต่ละอย่างจะเริ่มจากการสำรวจความต้องการของประชาชนเป็นหลักและจะต้องมีการหารือและดำเนินงานตามแผนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่าต่อการลงทุน นำปัญหามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานวางแผนงานโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติเป็นผู้สรุปปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกัน

2. อัตถัญญาตา รู้จักผล คือ การประเมินผลลัพธ์ในการดำเนินงานแต่ละครั้งจะต้องมีการวางแผนโดยให้บุคลากรวิเคราะห์ผลลัพธ์และความเสี่ยงที่จะลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งโดยจะหาคำปรึกษาจากผู้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ

3. อัตตัญญาตา รู้จักตน คือ การดำเนินงานการประเมินผลงานจะประเมินจากความพึงพอใจของประชาชนและจะพัฒนาให้ดีขึ้นจากการประเมินผลงานโดยให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ทุกคนประเมินตนเองและให้ความเข้าใจในการที่จะพัฒนา

ปรับปรุงตนเองให้ทุกคนประเมินจากผลงานตามที่ได้มอบหมายว่าจะเป็นผลต้องพิจารณากับความดีความชอบของแต่ละคน

4. มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือ ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและคุ้มค่าจึงต้องใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาช่วยในการดำเนินงานคือพยายามใช้สิ่งของที่มีอยู่ในสำนักงานก่อนที่จะจัดหาจากที่อื่น นิยมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและครอบครัว นำหลักธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่าคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการ

5. กาลัญญูตา รู้จักกาล คือ การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการตรงต่อเวลาเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องมีความซื่อสัตย์อีกอย่าง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเช่นกฎระเบียบข้อบังคับ นำปฏิทินการปฏิบัติงานหรือแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้ในการกำหนดระยะเวลาซึ่งแสดงถึงเป้าหมายรายละเอียดกิจกรรมงบประมาณระยะเวลาที่ชัดเจน

6. ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าหาไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ รู้กิริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชน และสังคมนั้นๆ มีกระบวนการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ เรื่องมวลชนสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างแรกโดยการเข้าถึงชุมชนทำงานร่วมกับชุมชนอย่างดีโดยมีการหารือศึกษาชุมชนทุกครั้งที่จะมีการวางแผนการดำเนินงาน

7. บุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล คือ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือไม่มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญ ก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนภายในและคนภายนอกองค์กร

4.3. รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์

รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ การจัดการทุนมนุษย์ด้านทักษะการจัดการทุนมนุษย์ด้านความรู้ การจัดการทุนมนุษย์ด้านทัศนคติพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นรูปแบบในการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ 7 ประการ ดังนี้ 1) ให้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุขที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ ในด้านการวางแผนการดำเนินงานตามแผน การวัดและประเมินผลสำเร็จ พร้อมทั้งการปรับปรุงการทำงานอย่างสมเหตุ 2) ให้รู้จักการประเมินผลลัพธ์ เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคต 3) ให้รู้จักประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน ส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและพัฒนาจุดด้อย 4) ให้รู้จักประมาณ ดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่

เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าและปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา 6) ให้รู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มคนที่ควรคบหาสมาคม และประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและ 7) ให้รู้จักแยกแยะประเภทบุคคล เลือกใช้ให้บุคคลเหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติร่วมกันให้เหมาะสม

5. อภิปรายผล

5.1 ด้านการจัดการทุนมนุษย์ด้านความรู้ พบว่า หลักธรรมที่สนับสนุนการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริงจะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ ในด้านการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การวัดและประเมินผลสำเร็จ พร้อมทั้งการปรับปรุงการทำงานอย่างสมเหตุ การวิเคราะห์เชิงตรรก โดยให้คำนึงว่าเมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใด เกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล ที่ส่งเสริมให้บุคลากรประเมินผลลัพธ์และลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Charusri Petkong (2009:) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน

5.2 ด้านการจัดการทุนมนุษย์ด้านทัศนคติ พบว่า หลักธรรมที่สนับสนุนการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด นครสวรรค์ ส่วนใหญ่จะใช้หลัก ส.3 = อัตตัญญตา เป็นผู้ตระหนักในความเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง โดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่นๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน ส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและพัฒนาจุดด้อย ในขณะที่ PhraKhunivitsilakhan (2014:) ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศีล จะเน้นไปที่การประพฤติดี ประพฤติชอบ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ตามท่วงทำนองคลองธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงามทั้งทางกาย ทางวาจา ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาจิตใจเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาด้านศีลและ

ปัญญา โดยฝึกให้สามารถบังคับจิตใจของตนไว้ได้ในสภาพที่จะใช้มันให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ บังคับให้อยู่ในลักษณะที่พร้อม มีสมรรถภาพถึงที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ทางจิตและ Wanchai Suktam (2012:) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา 4 ไตรสิกขา สปัจริยธรรม 7 จริต 6 รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากการคิดเรื่องบัว 4 เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา

5.3 ด้านการจัดการทุนมนุษย์ด้านทักษะ ที่พบว่า การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ คือ 1) สร้างความเข้าใจให้่องแก่ที่เกี่ยวกับความพอตีความพอเหมาะ พอสมควร การรู้ประมาณ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ 3) ส่งเสริมให้รู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าหาไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ รู้กิริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชน และสังคมนั้นๆ มีกระบวนการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ เรื่องมวลชนสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ส่งเสริมให้บุคลากรนำมาเป็นแบบอย่างแรกโดยการเข้าถึงชุมชนทำงานร่วมกับชุมชนอย่างดีโดยมีการหารือศึกษาชุมชนทุกครั้งที่จะมีการวางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานดำเนินการกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมกับชุมชนข้อเสนอแนะความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 4) รู้จักให้แยกแยะประเภทบุคคลแต่ละคน ว่ามีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วควหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญ ก็คือจะสนทนากับเขาอย่างไรเรื่องและราบรื่น ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคนภายในและคนภายนอกองค์กรในขณะที่ Phadungsit Chamnanborirak (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์ อุคเงินในชุมชน : กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผลการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการการแพทย์อุคเงินในชุมชน ในประเทศไทยและสปป. ลาว พบว่าในประเทศไทยมีปัญหาขาดทักษะและความชำนาญ เพราะ ไม่ได้ฝึกอบรมทักษะอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติโดยอธิบายลักษณะขั้นตอนและการสาธิตการปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติโดยแบ่งออกเป็นฐานฝึกปฏิบัติการ และกำหนดสถานการณ์จำลองให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำการช่วยเหลือผู้ป่วยอุคเงินในสถานการณ์ที่กำหนดไว้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรมีการกำหนดโครงสร้างโดยกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการทุนมนุษย์รวมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรมให้ชัดเจนและสามารถทำให้เป็นรูปธรรมได้

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการวางแผนและกรอบการจัดการทุนมนุษย์เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีความโดดเด่นเป็นการเฉพาะ

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบูรณาการหน่วยงานภาครัฐกลับหน่วยงานทางพระพุทธศาสนาเพื่อร่วมกันวางแผนและจัดทำภารกิจที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรรวมถึงแผนกิจกรรมเหล่านี้ไปสู่ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเกี่ยวกับการสร้างองค์กรธรรมาภิบาล พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเน้นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำแผนมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทาวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น การบริหารองค์กร การจัดการทุนมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ประสบความสำเร็จเพื่อหาแนวทางในแก้ไขปัญหา

2) ควรนำหลักธรรมที่เกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์อื่นๆ มาศึกษาเชิงเปรียบเทียบการจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างรูปแบบ เงื่อนไขในการเลือกและการประยุกต์ใช้หลักธรรมได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และวิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์หาสาเหตุในเชิงลึกเพื่อทวนสอบผลการวิจัย

References

- Charusri Petkong. (2009) *.Human Capital Development of Nursing College Phra Boromarajchanok Institute* (Doctor of thesis). Graduate School: Silpakorn University.
- Mark A. Huselid. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance”, *Academy of Management Journal*, 38, 635-672.
- Kengsak Bunma. (2007). *Development of the potential of assistant administrators of private vocational schools under Industrial development in the country.* (Doctor of thesis). Educational Administration : Silpakorn University.
- Phadungsit Chamnanborirak (2009). *Model of human resource development in medical service. Community Emergencies: A Case Study in Thailand and the Lao People's Democratic Republic.* (Doctor of Philosophy thesis). Rajabhat Loei University.
- Wanchai Suktam (2012). Human capital development, Buddhist way of life in globalization (*Master of Thesis*). Graduate School: Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage,