

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญแผนภาพ	(ญ)
สารบัญตาราง	(ฎ)
คำอธิบายศัพท์คำย่อและคำมั่ว	(ฏ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๘
๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๐
๑.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๑๑
บทที่ ๒ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธที่ปรากฏในคัมภีร์	
พระพุทธศาสนา	
๒.๑ ความหมายและความสำคัญของบุคคล	๑๒
๒.๑.๑ ความหมายของมนุษย์	๑๒
๒.๑.๒ เป้าหมายการพัฒนามนุษย์	๑๖
๒.๑.๓ วิธีการพัฒนามนุษย์	๑๘
๒.๑.๔ วิธีการบริหารบุคคล	๒๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๑.๕ แนวคิดเรื่องมนุษย์และการพัฒนามนุษย์	๒๓
๒.๒ แนวคิดเรื่องหลักการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ	๒๕
๒.๒.๑ การจัดโครงสร้างองค์กร	๒๕
๒.๒.๒ การมอบอำนาจให้พระสงฆ์เป็นใหญ่	๒๘
๒.๒.๓ การคัดเลือกบุคคลเข้าบวช	๓๕
๒.๒.๔ การสนทนาธรรม	๓๖
๒.๒.๕ การฝึกอบรมและการพัฒนา	๔๓
๒.๒.๖ การจัดการระหน้าที่	๔๖
๒.๒.๗ การส่งเสริมด้วยปัจจัย ๔	๕๑
๒.๒.๘ พุทธวิธีการบริหารบุคคล	๖๓
๒.๒.๙ การตรวจสอบทางวินัย	๗๕
๒.๓ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๘๑
๒.๓.๑ ทศพิธราชธรรม	๘๑
๒.๓.๒ สัมปติธรรม ๓	๘๓
๒.๓.๓ พรหมวิหาร ๔	๘๔
๒.๓.๔ สังคหวัตถุ ๔	๘๔
๒.๓.๕ พละ ๕	๘๖
๒.๓.๖ อิทธิบาท ๔	๘๗
๒.๔ ปัญหาและอุปสรรค	๙๑
๒.๕ จุดเด่นและจุดต่างของการบริหารบุคคลเชิงพุทธตามหลัก พระพุทธศาสนา	๙๓
๒.๖ สรุปหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธที่ปรากฏใน คัมภีร์พระพุทธศาสนา	๙๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ หลักการและกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	
๓.๑ ความหมายของการบริหาร	๕๘
๓.๒ ความหมายของการบริหารงานบุคคล	๑๐๒
๓.๓ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	๑๐๖
๓.๔ ทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล	๑๐๘
๓.๔.๑ การจัดองค์กรและออกแบบงาน	๑๐๘
๓.๔.๒ การวางแผนกำลังคน	๑๑๒
๓.๔.๓ การสรรหาและการคัดเลือก	๑๑๔
๓.๔.๔ การบรรจุแต่งตั้งและการปฐมนิเทศ	๑๑๗
๓.๔.๕ การฝึกอบรมและการพัฒนา	๑๑๙
๓.๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๒๓
๓.๔.๗ การให้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการ	๑๒๗
๓.๔.๘ การบำรุงขวัญและการจูงใจ	๑๓๐
๓.๔.๙ ระเบียบวินัยและการควบคุม	๑๓๒
๓.๕ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๑๓๕
๓.๖ หลักการและกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๔๔
๓.๖.๑ ประวัติความเป็นมาของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๔๔
๓.๖.๒ หลักการบริหารงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๔๖
๓.๖.๓ กระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๔๙
๓.๖.๔ หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๖๕
๓.๗ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๖๗
๓.๘ แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๗๑
๓.๙ จุดเด่น จุดด้อย ของบริหารงานบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๗๒
๓.๑๐ สรุปหลักธรรมาภิบาลการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๗๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	
๔.๑ วิเคราะห์กระบวนการและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๑๗๕
๔.๒ วิเคราะห์กระบวนการและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๘๒
๔.๓ วิเคราะห์หลักธรรมมาภิบาลและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๘๔
๔.๔ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๘๓
๔.๕ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๑๘๓
๔.๖ ผลที่เกิดจากการนำแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๒๐๐
๔.๗ ผลการวิเคราะห์การบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๒๐๔
๔.๘ บทสรุปผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๒๐๕
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๑๑
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๒๑๕
บรรณานุกรม	๒๑๘
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. สรุปผลการสัมภาษณ์	๒๒๘
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๘๕
ภาคผนวก ค. แบบสัมภาษณ์เจาะลึกการค้นคว้าอิสระ	๒๘๖
ภาคผนวก ง. ภาพบรรยากาศการเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยพร้อมเหตุผลการเข้าสัมภาษณ์	๒๘๘
ภาคผนวก จ. แสดงการจัดสวัสดิการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้กับบุคลากร	๓๑๐
ภาคผนวก ฉ. คำร้องเรียนสายตรงอธิบดี	๓๒๐
ประวัติผู้วิจัย	๓๒๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
แผนภาพที่ ๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๑๑
แผนภาพที่ ๒	การจัดคนตามลักษณะของงาน	๔๓
แผนภาพที่ ๓	แสดงหลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	๔๘
แผนภาพที่ ๔	แสดงหลักการแต่งตั้งตามหน้าที่	๕๐
แผนภาพที่ ๕	สรุปโมเดลหลักกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธ	๕๐
แผนภาพที่ ๖	กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑๒๔
แผนภาพที่ ๗	สรุปภาพองค์รวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๒๕
แผนภาพที่ ๘	ทิศทางการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ	๑๔๐
แผนภาพที่ ๙	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	๑๔๒
แผนภาพที่ ๑๐	ผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์กร	๑๔๓
แผนภาพที่ ๑๑	ผังโครงสร้างการบริหาร	๑๔๕
แผนภาพที่ ๑๒	ผังโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔๘
แผนภาพที่ ๑๓	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๕๑
แผนภาพที่ ๑๔	การแบ่งส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๕๓
แผนภาพที่ ๑๕	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับการปรับเป็นระดับสูงขึ้น	๑๕๓
แผนภาพที่ ๑๖	ตำแหน่งว่างทุกกรณี	๑๕๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๑	สรุปวิธีแก้ความล้มเหลวของการทำงานและชีวิต	๘๘
ตารางที่ ๒	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๕๒
ตารางที่ ๓	แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารเชิงพุทธ	๑๕๘
ตารางที่ ๔	เปรียบเทียบแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารบุคคลเชิงพุทธ กับแนวทาง แก้ไขปัญหาการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๕๙
ตารางที่ ๕	เปรียบเทียบจุดเด่น ของการบริหารบุคคลเชิงพุทธ กับการบริหารบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๒๐๔
ตารางที่ ๖	เปรียบเทียบจุดด้อย ของการบริหารบุคคลเชิงพุทธ กับการบริหารบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๒๐๗