

ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	ผู้นำ	Lippitt & White, 1960	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership style) 2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership style) 3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire leadership style) 	Lippitt.R.&White, R.K., Autocracy and democracy : An experimental inquiry. (New York : Harper & Row, 1960), p.156.
		Likert and Rensis others,1978	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำแบบมุ่งงานหรือเน้นงานเป็นหลัก (Job-Centered) 2. ผู้นำมุ่งงานหรือเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (Employee-Centered) 	Likert and Rensis others, The Human Organization : Its management and Values. (New York:McGraw-Hill, 1978), p.241.
		Hersey Paul,Blanchard,1966	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำบอกทุกอย่าง (Telling) 2. ผู้นำขายความคิด (Selling) 3. ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) 4. ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) 	Hersey Paul,Blanchard, Kenneth R.& Johnson,Dewey E. Management of Organizational Behavior. (7th ed).New Jersey:Prentice-Hall,Inc. (1966).p.33.
		John C.Flanagan,2003	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำมุ่งแต่งานเป็นสำคัญ 2. ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย 3. ผู้นำที่ถือว่าประสิทธิภาพของการทำงานสูงได้เนื่องจากน้ำใจ 	Flanagan, Linda & Jacobsen, Michele. Technology Leadership for the Twenty-first. Century Principal.Retrieved Febuary 1,2003
		Kurt Lewin' s Studies,p 142.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัติตา (Autocratic Leaders) 2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) 3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) 	Lewin, Kurt. “Field. Theory and Leaning” Ind. Cartwright Field theory in Social Science:Selected Theoretical. New York:Harper and Row. (1951).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Likert's Michigan Studies, p.45.	<ol style="list-style-type: none"> 1.แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) 2.แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) 3.แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) 4.แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) 	Likert, R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill,(1967).
		(ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2541, หน้า 91)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสื่อสาร 2. ความชัดเจนในการทำงาน 3. ผลงานต้องมีประสิทธิภาพ 	ประพนธ์ ผาสุขยัต. ทางเลือกทางรอด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เออาร์ อินฟอร์เมชั่น แอนด์ พับลิเคชั่น.(2541).
		Halpin (1966, pp. 27-28)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่าผู้อื่น 2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ 3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม 	Halpin, A. W. Theory and research in administration. New York: Macmillan. (1966).
		Ulrich (1996, (pp. 209-218).)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งเน้นที่อนาคตโดยทำให้เห็นภาพลักษณะของภาวะผู้นำองค์กร 2. ต้องมีการประสานความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายของบริษัท ทั้งผู้จำหน่าย ลูกค้า และพนักงานมากกว่าที่จะดูแลความเป็นไปภายในบริษัท 3. ต้องสร้างพลัง และความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในการทำงาน 4. ผูกมัดพนักงานทั้งใจ (อารมณ์) สมอง (ความรู้ 	Ulrich, D. Credibility x capability. In F. Hesselbein, M. Goldsmith and R. Beckhard (Eds.), The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era San Francisco: Jossey-Bass. (1996).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			ความเข้าใจ) และร่างกาย (การปฏิบัติ)	
		สิปปนนท์ เกตุทัต (2540, หน้า 43-45)	เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม อดทน บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร	สิปปนนท์ เกตุทัต. วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง: ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.(2540).
		ประเวศ วะสี (2540, หน้า 53-57)	ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ	ประเวศ วะสี. ภาวะผู้นำ: พยาธิสภาพในสังคมไทย และวิธีแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย. (2540).
2	ภาวะผู้นำ	(Bass, 1990, p.94.)	<ol style="list-style-type: none"> 1.) ภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม 2.) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ 3.) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม 4.) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย 5.) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ 6.) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท 7.) ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง 8.) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม 9.) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล 10.) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ 11.) ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ 	Bass, B. MLeadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press. . (1990).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			12.) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ	
		(พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172)	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความเฉลียวฉลาด 2.การริเริ่มสร้างสรรค์ 3.ทักษะด้านสังคม 4.ความเชื่อมั่นในตนเอง 5.พลังแห่งความรับผิดชอบ 6.ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ 	พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. องค์การ และการบริหารจัดการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ จิงค์ปียอนด์ บุ๊คส์.(2552).
		Bass (1985, p. 60)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำแบบศรัทธาบารมี (inspirational motivation) 2. การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล (individualized consideration) 3. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) 	Bass, B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press. (1985).
		(Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)	<ol style="list-style-type: none"> 1.ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) 2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) 	Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. Educational administration (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth. (1996).
		Ulrich (1996, p. 215)	<ol style="list-style-type: none"> 1.แบบที่ 1 ผู้นำแบบแยกตัว (separated) 2.แบบที่ 2 ผู้นำแบบเสียสละ (dedicated) 3.แบบที่ 3 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (related) 4.แบบที่ 4 ผู้นำแบบผสมผสาน (integrated) 	Ulrich, D. (1996). Credibility x capability. In F. Hesselbein, M. Goldsmith and R. Beckhard (Eds.), The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era San Francisco: Jossey-Bass. (1996).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Avolio (1999,pp. 209-218).)	1.ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) 2.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) 3.ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (transformational leadership)	Avolio, B. J. Full range leadership development: Building the vital forces in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage. (1999).
		ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2540, หน้า 96)	สภาพจิตใจมั่นคง มีความเมตตากรุณา มีเจตคติมุ่งไปข้างหน้า สร้างสรรค์หาทางแก้ไขมีความสามารถด้านการพูด และการแสดงออก เอาใจจริงเอาใจ และมึผลงาน	ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต: ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.(2540).
3	ความพึงพอใจ	สมพงษ์ เกษมสิน	1.ความต้องการทางร่างกาย 2.ความต้องการทางจิตใจ	สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิชย์
		Maslow, A. H. (1970).p 241.	1.ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2.ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) 3.ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4.ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) 5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)	Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row. (1970).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		มณีวรรณ ต้นไทย (2553 : 66 - 69)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความสะดวกที่ได้รับ 2. ด้านตัวเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 3. ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ 4. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ 5. ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ 	มณีวรรณ ต้นไทย. พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองควบคุมยา สำนักงาน คณะกรรมการ อาหารและยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2553)
		ประชากร พัฒนกุล และคณะ,2550, หน้า 22)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า 	ประชากร พัฒนกุล และคณะ. ความพึงพอใจของประชากรที่มีต่อการบริการสาธารณะ ของจังหวัดกาญจนบุรี. , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.(2550).
		ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์ และ พยัต วุฒิรงค์ (2547, หน้า 57 -58)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกกับความคาดหวัง 2. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกกับสิ่งเร้า 3. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกหรือทัศนคติกับสิ่งที่ได้รับ 4. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบประสบการณ์กับการคาดหวัง 	ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์ และพยัต วุฒิรงค์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ คอนกรีตผสมเสร็จซีแพค. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16 (62), (2547).
		ปภาวดี ดุลยจินดา (2540, หน้า 530-531)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันการห่างเหินจากงาน 	ปภาวดี ดุลยจินดา เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8-15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540).
4	ความผูกพันต่อองค์กร	Steers (Steers, 1991:79	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3.ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น 	Steers, R.M. Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc,(1977).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			สมาชิกในองค์การ	
		(Abraham Maslow,1970.) 52 -53)	1.ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) 2.ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3.ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging Needs) 4.ความต้องการในการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs) 5.ความต้องการในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (Self-actulization)	Maslow, Abraham. Motivation and Personnality. New York : Harper and Row Publishers. 1970.
		Frederick Herzberg, 1986 , p.59-63.	1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ความรับผิดชอบ 1.5) ความก้าวหน้า 2)ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) 2.1) เงินเดือน 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 2.4) สถานะของอาชีพ 2.5) นโยบายและการบริหารงาน 2.6) สภาพการทำงาน 2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8) ความมั่นคงในการทำงาน 2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch..The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc. 1986

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Mowday et all (Mowday, 1982,p. 118.	<ol style="list-style-type: none"> 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) 3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) 	Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. Employee - Organizational Linkage : The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press. (1982).
		. ทฤษฎี ERG (Alerter's ERG Theory) (Alerter, 1972), p.95-98	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการที่จะด ารงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอย 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness—R) 3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth—G) 	Alderfer, C.PExistence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting. New York: Free Press. . (1972).
		พอร์เตอร์ (Porter, 1981) pp.151-176.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความปรารถนาอย่างแรงกล 'าที่Éจะเป็นสมาชิกองคการนั้ Èนต'อไป 2. ความเต็มใจที่É จะไขพลั งอยั างเต้ มที่Éในการปฏิบัติงานให้กับองคการ 3. มีความเชื่อ้อย่างแน 'นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองคการ 	Porter, L.M. & Steers, R.M. (September). Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. Psychological Bulletin, 80, (1981)
		บุชา (Buchanan, 1974,p.19, p.51.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identification) 2. ความใส่ใจของคั การ (involvement) 3. ความจงรักภคตึ (loyalty) 	Buchanan, B. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization. Administrative Science Quarterly. (1974).
		ิระจิตต์ราคา (2525: 52)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความจงรักภคตึ ต่อองคการ 2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่É เขาทาอยั ู่ 3. ความรู้สึกเกีÉ ยวพันกับงานคือ ความพอใจในงานที่Éทำ 	

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		(Allan & Meyer, 1996, pp. 1 – 18)	<p>ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก</p> <p>ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญองงานและลักษณะในการทำงานที่เอื้อหลากหลายการรู้สึกองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่เอื้อแสดงต่อพนักงาน</p> <p>ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่เอื้อจะลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ</p> <p>ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม</p> <p>ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ดีที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ</p>	Allen, N.J. & Meyer, J.P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior, 49(3), (1996).
		ลี(Lee, (2001).pp. 323-335.	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน 2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ 	Lee, J.N. The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success, Information and management. 38(5), (2001).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		สตีเยร์(Steers,1977, pp.46-56.	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน 	Steers, R.M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly, 22, (1977).
		ทฤษฎี (Maslow hierarchy of needs theory) p.182.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) 2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) 3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) 	Maslow, A.H. Motivation and Personality (2nd ed). New York : Harper & Row. (1970).
		ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) 1976,pp.174-179.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการสัมพันธ์ภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 	Alderfer, Clayton P. (ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow. New York : Harper and Row,1976).
		ทฤษฎีความต้องการที่É แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired needs theory) 1-14.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการความผูกพัน 3. ความต้องการอำนาจ 	McClelland, D. C. (Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28(1), 1973).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)	<ol style="list-style-type: none"> ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) 	Herzberg, F. Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. <i>The Motivation to Work</i> . New York: John Wiley. (1959).
5	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	Havey, Bowin, 2000 p.6	<ol style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการที่ดำเนินการดึงดูด การพัฒนา การธำรงรักษา 	Bowin, R. B., & Harvey, D. (Human resource management: An experimental approach (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall. 2000).
		พยอม วงศ์สารศรี 2545, หน้า 5	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการตัดสินใจ <ol style="list-style-type: none"> สรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา ธำรงรักษา 	พยอม วงศ์สารศรี. <i>การจัดการทรัพยากรมนุษย์</i> . กรุงเทพฯ: หจก.อักษรศาสตร์, 2542.
		สุนันทา เลานันทน์ 2546, หน้า 6	<ol style="list-style-type: none"> การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง 	สุนันทา เลานันทน์, <i>การบริหารทรัพยากรมนุษย์</i> . กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2546.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือ ทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Dessler, Gary 2009, p.2	1.การฝึกอบรม 2.การประเมิน 3.การจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน	Dessler, Gary. A Framework for Human Resource Management (5 th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education. (2009).
		เต็มพงศ์ สุนทรโรทก 2550, หน้า 14	1.การสรรหา 2.การคัดเลือก 3.การจ่ายค่าตอบแทน 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.การพัฒนาและการฝึกอบรม 6.การจูงใจเพื่อการจํารักษา	เต็มพงศ์ สุนทรโรทก, การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 2550.
6	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	Nadler, 1984: 9	1.การฝึกอบรม (Training) 2.การศึกษา (Education) 3.กิจกรรมการพัฒนา (Development)	Nadler, LThe Handbook of Human Resource Development. New York: Wiley. . (1984).
		Gilley, J.W. Egg land 2002),pp. 86-59.	1.การพัฒน ำปัจเจกบุคคล (Individual Development) 2.การพัฒนาอาชีพ (Career Development) 3.การพัฒน ำองค์การ (Organization Development)	(Gilley, J.W. Egg land, S.A. & Maycunich, A.M. Principle of Human Resource Development. Cambridge, M. A.: Perseus. (2002).
		(Pace, Smith & Mills, 1991), p. 117.	1.กิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล 2.กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ 3.กิจกรรมการพัฒนาองค์การ	Pace,R.W, Smith P.C, Mills G E. Human Resource Development - The Field- USA. Prentice Hall. 1991.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		(Swanson & Holton, 2001),pp. 21-29.	กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์โดยผ่าน 2 ทาง คือ 1 .การ พัฒนา องค์กร การ (Organization Development) 2.การฝึกอบรม	Swanson, R. A., & Holton, E. F. Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler. 2001.
		(Gilley, Eggland & Maycunich,2002), p.341.	1.เพิ่มความสามารถ ศักยภาพ ให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขัน 2.การปรับปรุงองค์การ	Gilley, J. W. Eggland S.A. Principles of Human Resource Development : AddisonWesley Publishing Company. 2002
		(Chiraprapha Akaraborworn,2006), p. 76.	1.การฝึกอบรม 2.พัฒนาบุคคล	Chiraprapha Akaraborworn. HRD Roles in Thailand. Bangkok: Tao, 2006.
7	การกระจายอำนาจ	(อมร แยมศรี, 2538),หน้า 54.	1. การกระจายอำนาจทำให้ประชาชนในท้องถิ่น รู้จักปกครองตนเอง 2. การกระจายอำนาจเป็นรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) 3. การกระจายอำนาจ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง 4. การกระจายอำนาจ สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างตรงเป้าหมายและประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของรัฐบาล 5. การกระจายอำนาจจะเป่นการส่งเสริมให้ท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง ของประเทศในอนาคต 6. การกระจายอำนาจ สอดคล้องกับการปกครอง	อมร แยมศรี. (2538). ความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			ท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาชนบทที่พึ่งพาตนเอง	
		ประยัต หงส์ทองคำ (2526),หน้า 86.	1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) 2. การกระจายอำนาจตามจกการี (Function)	ประยัต หงส์ทองคำ,การปกครองท้องถิ่น.พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพมหานคร, 2526
		เทอร์ตัน (Turton, 1987),p.215.	1. ความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) 2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานิ (Autonomy) 3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ 4. มีงบประมาณของตนเอง	Turton, Anderw. Organization Development Thorough Thambuilding Hauts . New York : Gower Publlishing Company Limited, 1987.
		ประธาน คงฤทธิศึกษากร, 2526, หน้า 48-49.	1.การแบ่งอำนาจการปกครอง 2.การมอบอำนาจ	ประธาน คงฤทธิศึกษากร. ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. ในเอกสารการศึกษาสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.(2526).
8	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	พัฒนา กิตติพราภรณ์ (2531 : 52)	1.ความสุขทางกาย 2. ความสุขทางใจ	พัฒนา กิตติพราภรณ์. นานาทรศนะ : ธุรกิจเพื่ อคุณภาพชีวิต...ของใคร.วารสาร เศรษฐกิจและบริหารธุรกิจ,15 (1), (2531).
		UNESCO (1978 : 89)	1. รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น 2. การมีงานท ที่เพียงพอแก่การยังชีพ 3. การศึกษาและอัตราการเรี ยนรู้หนังสือของประชาชน 4. โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ 5. การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงครอบง าจากรัฐบาลอื่น	UNESCO. Indicator of Environmental Quality of Life. Research and Papers In Social Science,38, (1978).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Van Lar,D,Edwards, J & Easton, S (2007 : 325-333)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในงานและอาชีพ (Job and Career Satisfaction) 2. สภาพแวดล้อมในงาน (Working Conditions) 3. ความเป็นอยู่ที่ดี ๆ โดยทั่วไป (General Well-Being) 4. ขอบเขตของงานและครอบครัว (Home-Work Interface) 5. ความเครียดจากงาน (Stress at Work) 6. การควบคุมได้ในงาน (Control at Work) 	Edward C. and Rosenbaum, Walter A. Political Opinion and Behavior. Massachusetts : Duxbury Press. 2007.
		รุจี อุตศิลป์ศักดิ์ (2546), หน้า 152-154.	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการท างานที่ดี 3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน 4. การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง 13 5. การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ 6. สิทธิของพนักงาน 7. ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 	รุจีอุตศิลป์ศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.(2546).
		Casio. (1989).p. 178.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตในการท างานกับเงื่อนไขความสำเร็จของการ ปฏิบัติ 2. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตในการท างานกับความต้องการของพนักงานซึ่งมี ความปลอดภัย 	Casio, W. F. Managing Human Resources. New York: Mc Graw - Hill. (1989).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือ ทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Huse and Cummings. 1980, p. 97.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า (Growth) 5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) 	Huse,E.F., & Cummings,T.G. Organization development and change. St.Paul, Mn: West Publishing,(1980).
		Dalkey (1972), pp.25-29.	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ 2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ 3. คุณภาพในแง่ของความรู้สึกร่วมกันคิดโดยรวมทั้งหมด 	Dalkey, N. C., Rourke, D. L., Lewis, R., & Snyder, D. (Eds,). Studies in the quality of life: Delphi and decision-making. Massachusetts: Lexington Books. 1972
		Brever, G. D. & Deleon,P. (1983).p. 115.	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความพึงพอใจ 2.สภาพทางร่างกายและจิตใจ 3.สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 4.คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 5.กิจกรรมที่มีความหมาย 6. การบูรณาการทางสังคม 7. ปัจจัยทางวัฒนธรรม 8. ความเป็นอิสระส่วนตัว 	Brever, G. D. & Deleon,P. The Foundation of Policy Analysis. Homewoods, IL: Dorsey. (1983).
		Kondo, A. K. (1985).pp.246-248.	<ol style="list-style-type: none"> 1.มาตรฐานความเป็นอยู่ทางร่างกาย 2.จิต/อารมณ์ 3.จิตวิญญาณ 	Kondo, A. K. ("Population and Quality of life," Training in Population Education In the Pacific. Bangkok : Unesco Regional Office for Population Education in

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
				Asia and the Pacific. 1985).
		Markley 1994,p.862.	<ol style="list-style-type: none"> 1. เศรษฐกิจ 2. สังคม 3. การเมือง 4. สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ 5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 6. สาธารณสุข 	Markley, Phillip Lynn. Comparing Methods for Improving Reading Comprehension and Reading Strategies in EFL Classrooms in Ecuador. Dissertation Abstracts International. 55/06(1994) : 862 A.
		นิพนธ์ คันธเสวี 2525	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านอารมณ์ 3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกาย 4. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม 5. ด้านความคิด 6. ด้านจิตใจ 	นิพนธ์ คันธเสวี. คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย.2525
		ยุวัฒน์ วุฒิ เมธี 2524	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ 2. องค์ประกอบทางด้านสังคม 3. องค์ประกอบทางการเมือง 	ยุวัฒน์ วุฒิเมธี.คุณภาพชีวิตประชากรและการพัฒนาชนบท.2524, หน้า 27-28
		ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ 2544, หน้า 328	<ol style="list-style-type: none"> (1) คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข (2) พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษากอปรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (3) การท างานและคุณภาพชีวิตการท างาน (4) เวลาว่างที่สร้างสรรค์ (5) ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ (6) คุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ 	ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. วิธีใหม่แห่งการพัฒนา: วิถีวิทยาศาสตร์สังคมไทย.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2544).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			(7) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (8) โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน (9) ความมั่นคงในการดำรงชีวิต (10) สิทธิเสรีภาพทางการเมือง	
		องค์การอนามัยโลก Power, Bollinger and WHOQOL group (2002)	1. ด้านร่างกาย (physical domain) 2. ด้านจิตใจ (psychological domain) 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) 4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment)	
		วินัย อ่ำดวง, 2553, หน้า 16	(1) โอกาสที่ได้รับการเลี้ยงดูและรักษาสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ (2) โอกาสทางสังคมในการรับการศึกษาเบื้องต้น (3) โอกาสทางสังคมในการศึกษาวิชาชีพ (4) โอกาสทางสังคมในการเลือกปฏิบัติงานวิชาชีพ (5) โอกาสทางสังคมสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (6) โอกาสทางสังคมในการสร้างฐานะทางสังคมตลอดจนการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย	
		WHOQOL Group (2002), pp. 54-60.	(1) ด้านร่างกาย คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2) ด้านจิตใจ คือการรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง (3) ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว คือการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว (4) ด้านความสัมพันธ์ในศูนย์ฟื้นฟู คือ การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในชุมชน (5) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับ	The WHOQOL Group, The development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument. New York: Springer-verlag. (2002).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต	
		กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18)	(1) สุขภาวะทางกาย (physical Well-being) (2) สุขภาวะทางอารมณ์ (emotional Well-being) (3) สุขภาวะทางสังคม (social Well-being) (4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual Well-being)	กองสวัสดิการแรงงาน,คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life), อนุสารแรงงาน, 2547.
		วิชัย รูปขำดี และคณะ, 2542, หน้า 1-5.	องค์ประกอบคุณภาพ ชีวิต 9 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการกระทำภารกิจประจำวัน 2) การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอก 3) การปฏิบัติกิจกรรมด้านสังคม 4) การใช้สติปัญญา 5) ความรู้สึกด้านอารมณ์ 6) สถานภาพทางเศรษฐกิจ 7) สถานภาพทางสุขภาพ 8) ความเป็นอยู่ที่ดี 9) ความพึงพอใจในชีวิต	วิชัย รูปขำดี , การจัดการ (Management), กรุงเทพมหานคร, บรรณกิจ, 2542.
		Wallance (1974), p. 218.	กำหนดเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตประกอบด้วย (1)มีสุขภาพและสวัสดิการดี (2)มีการติดต่อสื่อสารกันในสภาพแวดล้อมของตน (3)เป็นทรัพยากรมนุษย์ (4)สามารถติดต่อกับบุคคลได้ทุกคน (5)มีสติปัญญา ร่างกายและอารมณ์ดี (6)มีการพัฒนาเศรษฐกิจ (7)มีความมั่นคงปลอดภัย	Wallace, S.A. Identifying Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs in Developing Countries. New Jersey: Prentice-Hall. (1974).

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การจัดการการท่องเที่ยว	Pike Steven (2008)	แหล่งท่องเที่ยวควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ (6A's) ดังนี้ 1. (Available Package) ความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว 2. Accessibility ความสามารถในการเข้าถึง 3. Attraction สิ่งดึงดูดใจ 4. Amenities สิ่งอำนวยความสะดวก 5. Activities กิจกรรม 6. Ancillary Service การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว	Pike, Steven D. Destination Marketing : anintegrated marketing communication approach. Butterworth-Heinmann, Burlington, MA. (2008)
		McIntosh R.W. & Gupta S. (1980)	การท่องเที่ยวเป็นการเดินทางเพื่อจุดหมายต่างๆ โดยมีมูลเหตุจูงใจ 4 ประเภท ดังนี้ 1. มูลเหตุจูงใจทางด้านกายภาพ 2. มูลเหตุจูงใจทางวัฒนธรรม 3. มูลเหตุจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. มูลเหตุจูงใจด้านสถานภาพและเกียรติภูมิ	McIntosh, Robert W. Tourism : Principles, Practices, Philosophies. New York :Wiley Press. (1980).
2	กลยุทธ์การบริหารงาน : Administration Strategy	(Wheelen and Hunger, 2006 : 8)	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ 1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) 2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 4. การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)	Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2006). Strategic Management and Business Policy. (10th ed). New Jersey : Pearson Prentice Hall. p. 8
		(Thompson and Strickland, 2007),p.12.	การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)	Thompson, Lonnie Strickland and John E. Gamble, Crating and Executing Strategy_.

			<p>การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Forming a Strategic Vision) 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) 3. การจัดทำกลยุทธ์ (Crafting a Strategy) 4. การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Implementing and Executing the Chosen Strategy) 5. การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Evaluating Performance and Initiating Corrective Adjustment) 	<p>Concepts and Cases, 15 ed. (The McGraw-Hill Companies, 2007),p. 12.</p>
		<p>Schermerhorn, 2002 : 161, 165</p>	<p>การบริหารเชิงกลยุทธ์มี 2 กระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การทบทวนในด้านพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 1.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ค่านิยม และวัฒนธรรมร่วมขององค์กรการวิเคราะห์ภายในเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในด้านโอกาสและภัยคุกคาม 1.3 การปรับปรุงเกี่ยวกับพันธกิจวัตถุประสงค์และการคัดเลือกกลยุทธ์ใหม่ๆ 2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การนำแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรการจัดระบบบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายต่าง ๆ และ 	<p>Schermerhorn, J. R. (2002). Management. (7 th ed.). New York : John Wiley & Sons. pp.161, 165.</p>

			<p>การนาสู่การปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม</p> <p>2.2 การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขในคุณ นกกลยุทธ์และจัดกระบวนการบริหารใหม่ๆ</p>	
3	การบูรณาการ : Integration	Beane (1991, 111)	<p>1. การบูรณาการเชื่อมโยง ผสมผสาน สอดคล้อง สมบูรณ์ร่วมกัน</p> <p>1)การประสานกลมกลืนกันของแผน 2)การประสานกลมกลืนกันของกระบวนการ 3)การประสานกลมกลืนกันของสารสนเทศ 4)การประสานกลมกลืนกันของของการจัดสรร ทรัพยากร 5)การประสานกลมกลืนกันของการปฏิบัติ 6)การประสานกลมกลืนกันของได้ผลลัพธ์ 7)การประสานกลมกลืนกันของการวิเคราะห์ ภารกิจ</p>	Beane, James A. Curriculum Planning and Development. Boston: Allyn and Bacon. (1991). p. 9.
		Gusztav Names (2005, p. 98)	<p>๒. การบูรณาการแบบ Bottom-up สิ่งที่มีอยู่จริง หรือบูรณาการความคิดประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน</p> <p>๑) ขั้นตอนที่ ๑ ถอดกรอบ เพื่อจะให้หลุดจากกับ ดักทางความคิด ทางวัฒนธรรม ทางความรู้ ทาง ประสบการณ์</p> <p>๒) ขั้นตอนที่ ๒ ขยายกรอบ โดยอาศัยฐาน แนวคิดในเรื่ององค์รวม สหวิทยาการคิด โดยวิธี อุปนัย การมองประสานข้ามตรงข้าม และมองแบบ ทุกฝ่ายชนะ</p> <p>๓) ขั้นตอนที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมา บูรณาการอีกครั้ง</p>	Gusztáv NEMES, The politics of rural development in Europe. Published by the Institute of Economics Hungarian Academy of Sciences Budapest, 2005.
		Donahue, John D. (2002, p. 100)	<p>๓. เงื่อนไขความสำเร็จของการบูรณาการระดับ นโยบาย</p> <p>1) ผู้ดำเนินกิจกรรมหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) เป้าประสงค์ 3) ทรัพยากร</p>	Donahue, John D. Market - Based Governance: Supply Side, Demand Side, Upside and Downside. Washington, DC: Brooking Institution Press. 2002.

			4) กระบวนการและแนวทางการทำงาน 5) ผลกระทบ ผลผลิต และวิวัฒนาการ	
4	ทฤษฎีความเป็นไปได้ : Feasibility Theory	(Koh, et al., 2014)	การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางการเงิน 5 ด้าน ดังนี้ 1 การคาดการณ์กระแสเงินสด (Cash Flow) 2 ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period: PP) 3 มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) 4 อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return; IRR) 5 การวิเคราะห์ความอ่อนไหวของโครงการ (Sensitivity Analysis)	Koh, A., et al. Financial Management (An Asia Edition). Singapore: Cengage Learning Asia. 2014.
5	จิตวิทยาการบริหาร : Psychology for Administration	แนวคิด Robbins, Stephen P. (1996 : 213)	1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) 1.1 ความต้องการ(Need) 1.2 ทักษะคติ(Attitude) 1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest 2. แรงจูงใจภายนอก(Extrinsic Motivation) 2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล 2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคน 2.3 บุคลิกภาพความประทับใจ 2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ	Robbins, S. P.(1996). Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications. (7 th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall. P 213.
		Allen & Meyer, (1990) p. 18	1. ความผูกพันด้านความรู้สึกร 2. ความผูกพันต่อองค์การ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. Journal Of Occupational Psychology, 63(10), p. 18
		Ghiselli and Brown (1955: 430	ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบคือ	Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1955). Personal and industrial psychology. New

			<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับอาชีพ 2. สภาพการทำงาน 3.ระดับอายุจากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงาน 4. รายได้ 5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา 	York: MeFraw. Hill Book. P. 430.
6	การสืบทอดหรือยุติ นโยบาย :	Hogwood, B. W., & Gunn, L. A. (1984). pp. 247-248	<ol style="list-style-type: none"> 1.การยุตินโยบายและมีผลให้คนเหล่านั้นสูญเสียผลประโยชน์ 2. การไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของนักการเมือง 3. นโยบายออกแบบมาเพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 4.การเปลี่ยนแปลงนโยบายมีการเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 5.การต่อต้านการยุตินโยบาย 6. การยุตินโยบายไม่สามารถกระทำโดยรัฐบาลระดับชาติได้ทันที 7.ความผูกพันระหว่างงบประมาณการดำเนินนโยบาย 8. ผลกระทบทางลบเมื่อมีการยุตินโยบาย 9.ขั้นตอนการยุตินโยบายใช้ระยะเวลานาน 	Hogwood, B. W., & Gunn, L. A. (1984). Policy Analysis for the Real World. Oxford: Oxford, University Press. 1984: pp. 247- 248
7	ประสิทธิภาพ : Efficiency	Simon(1960, p.180-181)	<p>ประสิทธิภาพสมการสูตรทางคณิตศาสตร์ได้คือ $E = (O - I) + S$</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพการทำงาน 2.O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา 3.I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากร 4.S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ <p>∴ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา = ความสัมฤทธิ์ผล + ความมุ่งปรารถนา</p> <p>Satisfaction = Achievement + Aspiration</p>	Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York: Mc Millan. 1960.

		<p>Millet, John D., (1954), p. 23.</p>	<p>ประสิทธิภาพ : Efficiency การบริการให้กับประชาชน 5 ด้าน ดังนี้ 1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) 2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service) 3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) 4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) 5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)</p>	<p>Millet, John D., Management in the public service : the Guest For Effective Performance, (New York : McGraw-Hill, 1954), p. 23 .</p>
		<p>Van Dersal. William R (1968), p. 62.</p>	<p>อ้างอิงในสิริรักษารวชนะพินทุ, 2548 : 13) ให้ ความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ ผู้อานวยใหญ่กิดแรงจูงใจในการทา งานนั้นประ กอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารขององค์กร(Company Policy and Administration) 2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) 3. เงินเดือน (Salary) 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations) 5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)</p>	<p>Van Dersal. William R. The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper, 1968. P. 62.</p>
		<p>Woodcock (1989, p.8)</p>	<p>การทำงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ด้านดังนี้ 1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) 2.เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์(Clear Objectives and Agreed Goals) 3.การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) 4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and</p>	<p>Woodcock, M Team Development Manual. Great Britain: Gower Publishing. .1989.</p>

			Trust) 5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) 6.วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) 7.ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) 8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) 9.การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) 10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี(Sound Inter-group Relations) 11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications)	
		Robbins (1998, p.28)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร 3 ระดับ คือ 1. ระดับรายบุคคล (individual level) คือ 2. ระดับกลุ่ม (group level) ก 3. ระดับองค์กร (organization systems level)	Robbins, S.P. Organization Theory: Concepts and Cases. (2nd ed.). New York: Prentice Hall. 1998.
		Peterson and Plowman (1953)	องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time)คือเวลา 4. ค่าใช้จ่าย (Costs)	Peterson, E., & Plowman, G.E. Business rganizational and management. Illinois: Irwin. (1953).
8	ประสิทธิผล : Effectiveness	Pinto, J. K., &Slevin, D. P. (1988) 67-75.	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประสิทธิภาพของโครงการ 10 ปัจจัย ได้แก่ (1) การรับรู้ภารกิจของโครงการ (Project Mission) โ	Pinto, J. K., &Slevin, D. P. (1988),“Critical Success Factors across the Project Life Cycle”. Project Management Journal, 19 (3), 67-75.

		<p>(2) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Support)</p> <p>(3) การจัดทำกำหนดการและแผนการดำเนินงานของโครงการ (Project Schedule/Plans)</p> <p>(4) การปรึกษาหารือผู้รับบริการ (Client Consultation)</p> <p>(5) บุคลากร (Personnel)</p> <p>(6) สารระด้านเทคนิควิธี(Technical Tasks)</p> <p>(7) การยอมรับของผู้รับบริการ (Client Acceptance)</p> <p>(8) การติดตามและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ (Monitoring and Feedback)</p> <p>(9) การติดต่อสื่อสาร (Communication)</p> <p>(10) การแก้ไขอุปสรรค (Trouble shooting)</p>	
	พิตยา บวรวัฒนา (2541, 193.)	<p>การวัดประสิทธิผล 4 รูปแบบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขวัญและความสามัคคี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร 2. ความยืดหยุ่นและความพร้อมในการเจริญเติบโตขององค์กร 3. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น 4. ระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อ เป็นการสร้างเสถียรภาพและการควบคุม 	พิตยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภการพิมพ์, 2541), 193.
	Richard M. Steers,(1977, 59.)	<p>ลักษณะของของประสิทธิผล ๔ ประการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 โครงสร้างขององค์กร 1.2 บทบาทของเทคโนโลยี 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 	Richard M. Steers, Organizational effectiveness: A Behavioral View (SantaMonica, California: Good Year Publishing Company, Inc, 1977), 59.

			<p>2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร</p> <p>3 . ลั ก ษ ณะ ข อ ง บุ ค ล า ก ร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย</p> <p>3.1 ความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>3.2 การปฏิบัติงาน</p> <p>4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (Policies and Practices) ประกอบด้วย</p> <p>4.1 การกำหนดเป้าหมาย</p> <p>4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร</p> <p>4.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.4 กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร</p> <p>4.5 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ</p> <p>4.6 การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่</p>	
--	--	--	--	--

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	ทัศนคติ หรือความคิดเห็น : Opinion	Zimbardo and Ebbesen, 1970	<ol style="list-style-type: none"> องค์ประกอบทางการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) 	Zimbardo, P. G., & Ebbesen, E. B. (1970). Experimental modification of the relationship between effort, attitude, and behavior. Journal of Personality and Social Psychology , 16(2), 207–213
		เฮอ์เบิร์ต ซี. เคลแมน (Herbert C. Kelman , Compliance, 1967	<ol style="list-style-type: none"> การยินยอม (Compliance) การเลียนแบบ (Identification) ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) 	Herbert C. Kelman, Compliance. (1967). Basic Psychology . New York: Appleton Century Grofts Company
		ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2540 : 64–65)	<ol style="list-style-type: none"> ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) 	ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2540). โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ . กรุงเทพฯ: ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
		Katz, 1950	<ol style="list-style-type: none"> องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (cognitive component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavior component) 	Katz, A. (1950). The Social Psychology of Organization . (2 nd ed.) New York: John Wiley and Sons.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
2	การบริหารงาน : Administration	Luther Gulick, Lyndall Urwick, 1937.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4. การอำนวยการ (Directing) 5. การประสานงาน (Coordinating) 6. การรายงาน (Reporting) 7. การงบประมาณ (Budgeting) 	Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1937). Paper on the Science of Administration. Clifton: Augustus M. Kelley.
		พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549), หน้า 2-5.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผน Planning 2. การจัดองค์การ Organizing 3. งานบุคลากร Staffing 4. การอำนวยการ Directing 5. การกำกับดูแล Controlling 	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒-๕.
		Hodgetts, R. M., 1991.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงาน (Planning the Enterprises Direction) 2. การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล (Organizing and Staffing the Structure) 3. การอำนวยการเชิงการนำ และการปลุกดันบุคลากร (Leading and Influencing the Personnel) 4. การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากร (Controlling Organizational Operations and Resources) 	Hodgetts, R. M. (1991). Organizational Behavior: Theory and Practice. New York: Macmillan Publishing Company.
		Bartol & Martin, 1991	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling) 	Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1991). Management. NewYork: McGraw - Hill.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
3	การบริหารจัดการ : Management	Deming, W. Edwards, 1986	1. การวางแผน (Plan) 2. การปฏิบัติตามแผน (DO) 3. การตรวจสอบ (CHECK) 4. การแก้ปัญหา (ACT)	Deming, W. Edwards (1986). Out of the crisis. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study. p. 88
		วีรัช สงวนวงศ์วาน, 2553	1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling)	วีรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด(มหาชน), 2553), หน้า 3-4.
		Henri Fayol, 1917	1. Planning : การวางแผน 2. Organizing : การจัดองค์การ 3. Commanding : การบังคับบัญชาหรือสั่งการ 4. Coordinating : การประสานงาน 5. Controlling : การควบคุม	Fayol, Henri (1917), Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle (in French), Paris, H. Dunod et E. Pinat, OCLC 40224931
		W. Chan Kim, 1993	การยกเลิก (Eliminated) การลด (Reduced) การเพิ่ม (Raised) การสร้าง (Created)	Kim, W. Chan, and Renee A. Mauborgne. "Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals" corporate strategic decisions." Academy of management journal 36.3 (1993): 502-526.
4	การจัดองค์การ : Organization Management	Chester Barnard, 2002	1) ความมั่นคงในการทำงานต่อพนักงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 3) ระบบการสื่อสาร ต้องกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจนในด้านสายการบังคับบัญชา	Gehani, R. Ray (2002) "Chester Barnard's "executive" and the knowledge-based firm", Management Decision 40(10): 980 - 991.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Max Weber, 1905	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎ (Rule) 2. ไม่มีตัวตนบุคคล (Impersonality) 3. มีการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) 4. โครงสร้างแบบลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure) 5. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Authority structure) 	Weber, Max 2002 [1905]. The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism , translated by S. Kalberg. Roxbury Publishing.
		David A.De Cenzo, Stephen P. Robbins, 2001	<ol style="list-style-type: none"> 1. บวนการ (process) 2. ประสิทธิภาพ (efficiency) 3. ประสิทธิภาพ (effectiveness) 	David A.De Cenzo, Stephen P. Robbins, Human Resource Management , John Wiley & Sons, Incorporated, 2001
		Mintzberg, 1998	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทด้านระหว่างบุคคล (interpersonal roles) 2. บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) 3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) 	Mintzberg, Henry, Ahlstrand, Bruce, and Lampel, Joseph, 1998, Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management, Free Press, New York, pp. 33–35.
5	การรวมอำนาจ : Centralization	Samuel von Pufendorf, 2003	<ol style="list-style-type: none"> 1. อำนาจนิตินิติบัญญัติ 2. อำนาจลงโทษทางอาญา 3. อำนาจทำสงครามและสงบศึก 4. อำนาจทำสนธิสัญญา 5. อำนาจแต่งตั้งข้าราชการ 6. อำนาจเก็บภาษีอากร 7. อำนาจจัดการศึกษา 	Luig, Klaus (2003), "Pufendorf, Samuel", Neue Deutsche Biographie (NDB) (in German), 21, Berlin: Duncker & Humblot, pp. 3–5
		Locke, John, 1690	<ol style="list-style-type: none"> 1. อำนาจในการบัญญัติกฎหมาย 2. อำนาจในการบริหาร 3. อำนาจในความสัมพันธ์กับต่างประเทศ 	Locke, John (1690). "Book IV, Chapter XVII: Of Reason". An Essay Concerning Human Understanding. Retrieved 12 March 2015.
		จรัส สุวรรณมาลา (2537, หน้า 29)	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) 2. หลักประสิทธิภาพในการจัดการ (Management Efficiency) 	จรัส สุวรรณมาลา. (2538), ปฏิรูประบบการคลังไทย การกระจายอำนาจสู่ภูมิภาค. และท้องถิ่น กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	จักรา ส่งแสง. 2537 แหล่งอ้างอิง
		เทอร์ตัน (Turton, 1987)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) 2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) 3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม 4. มีงบประมาณของตนเอง 	Turton, Andrew (2 0 0 0) Civility and Savagery, edited Richmond, Surrey, UK: Curzon.
6	การจําารรักษา ทรัพยากรมนุษย์	พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 210 – 211)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีที่มีความสามารถไป 2. ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอก 3. ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ 	พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, ภิญญู สาธ. (2526)
		อุทัย หิรัญโต (2531 : 150 – 151)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ประโยชน์แก่กุล 2. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ 3. การเลื่อนเงินเดือน 	อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
		ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 221)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นใจในการจ่ายค่าจ้าง 2. การจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความยุติธรรม 	ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
		อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 146)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างขวัญ และกำลังใจ 2. ผูกพันกับองค์การ 3. ประโยชน์แก่กุลแก่บุคลากร 	อำนาจ แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2544.
7	การดูแลผู้สูงอายุ	ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2558	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบการจัดการที่ทันสมัย ๒. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างดีจากเทศบาล ๓. ผู้สูงอายุและประชาชนมีความพึงพอใจ ๔. สถานที่รองรับผู้สูงอายุ 	ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, แนวคิดด้านสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า ๖๕.
		วรรณภา ศรีธัญรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง, 2545	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ๒. ด้านรายได้ ๓. ด้านที่พักอาศัย ๔. ด้านนันทนาการ ๕. ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง 	วรรณภา ศรีธัญรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง, ระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทย (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐-๒๓.

			๖. ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกี่ยวพัน	
		สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ , 2556	1. การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ๒. การศึกษาศาสนาและข้อมูลข่าวสาร ๓. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม 4. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็น 5. การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางสังคม	สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ, พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖), หน้า ๘.
		วันทนี วาสิกะสิน และคณะ, 2553	๑. ด้านสุขภาพอนามัย ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้านนันทนาการ ๔. ด้านการบริการให้การช่วยเหลือและให้ คำปรึกษา	วันทนี วาสิกะสิน และคณะ, ความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๓-๘.
8	การจั ด การ สิ่งแวดล้อม	เกษม จันทรแก้ว (2545:2-15)	1. มิติทรัพยากร (Resources dimension) 2. มิติเทคโนโลยี (Technology dimension) 3. มิติของเสียและมลพิษสิ่งแวดล้อม (Waste and pollution dimension) 4. มิติมนุษย์ (Human dimension)	เกษม จันทรแก้ว. 2541. เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร:โครงการสหวิทยาการ บัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
		นาท ตัณทวิรุฬห์ และคณะ (2528: 95- 97)	1. การสำรวจตรวจหา (Survey and Identify) 2. การป้องกันรักษา (Protection and Maintenance) 3. การใช้ทรัพยากรให้ถูกประเภทและเกิด ประโยชน์สูงสุด (Wise use) 4. การปรับปรุงคุณภาพทรัพยากร (Improvement) 5. การใช้ทรัพยากรที่ทดแทนกัน (Substitution) 6. การนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์อีก (Recycle)	นาท ตัณทวิรุฬห์ และพูลทรัพย์ สมุทรสาคร. 2528. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและการบริหาร ทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทย วัฒนาพานิช จำกัด.
		(ประยูร วงศ์จันทรา, 2555)	1. การกำหนดชนิด 2. การกำหนดกิจกรรมเพื่อการคงสภาพ 3. การควบคุมในการจัดการ	ประยูร วงศ์จันทรา. วิทยาการสิ่งแวดล้อม. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2555

		จิตรารัตน์ โพธิามามกะ และคณะ, 2542	<ul style="list-style-type: none"> ๑) สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ๒) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น 	จิตรารัตน์ โพธิามามกะ และคณะ, ซีวิตกับสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่นจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๖๑.
		นาท ตัณทวิรุพห์ และคณะ (2528: 95-97)	<ul style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจตรวจหา (Survey and Identify) 2. การป้องกันรักษา (Protection and Maintenance) 3. การใช้ทรัพยากรให้ถูกประเภทและเกิดประโยชน์สูงสุด (Wise use) 4. การปรับปรุงคุณภาพทรัพยากร (Improvement) 5. การใช้ทรัพยากรที่ทดแทนกัน (Substitution) 6. การนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์อีก (Recycle) 	นาท ตัณทวิรุพห์ และพุลทรัพย์ สมุทรสาคร. 2528. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและการบริหารทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
9	คุณลักษณะของผู้ผู้นำ	สมพงษ์ เกษมสิน, 2516	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ๒) ผู้นำแบบบงการ ๓) ผู้นำแบบจูงใจ ๔) ผู้นำแบบร่วมใจ 	สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลากรใหม่, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๓๖๔.
		ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2522	<ul style="list-style-type: none"> ๑) คุณลักษณะทางร่างกาย ๒) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ๓) คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว ๔) คุณลักษณะทางสังคม 	ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๒๔.
		พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ผู้นำที่มุ่งงาน (Initiating Structure) ๒. ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) 	พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๘.
		C.J.Bernard, (1916, p.44)	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีความตื่นตัว ๒. มีความสามารถในการตัดสินใจ ๓. มีความสามารถในการจูงใจคน ๔. มีความรับผิดชอบฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ๕. มีความสามารถในการแก้ปัญหา 	C.J. Bernard, Education for Executive in Reading in Human Relations, Edited by Dubin Robert, (New Jercy: Prentice - Hall., 1961), p. 44

10	สุขภาวะของผู้สูงอายุ	พระไพศาล วิสาโล, 2552	สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิตใจ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางปัญญา	พระไพศาล วิสาโล, สุขแท้ด้วยปัญญา วิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส., 2552), หน้า 7-9.
		ประเวศ วะสี, 2543	สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิตใจ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	ประเวศ วะสี, คุณภาพผู้สูงอายุที่พึงปรารถนา, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), หน้า 10-11
		จิราพร เกศพิชญพัฒนา และคณะ, 2550	สุขภาพกาย สุขภาพใจดี สุขภาพสังคมดี สุขภาพจิตวิญญาณดี	จิราพร เกศพิชญพัฒนา, สุวิณี วิวัฒน์วานิช, สหรัฐ เจตมโนรมย์ และปาริชาติญาตินิยม, สูงวัยไม่สูญค่า 2550, (นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง), หน้า 18
		พระพรหมคุณาภรณ์ ป. อ. ปยุตฺโต, 2549	กายภาวนา (การพัฒนากาย) ศีลภาวนา (พัฒนาศีล) จิตภาวนา (พัฒนาจิต) ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา)	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ 12, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987). จำกัด, 2549), หน้า 235-238.

-พระสมนึก-

สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การจัดการความรู้	Peter M. Senge's, 1990	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล(Personal Mastery) 2. แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน(Shared Vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(Team Learning) 5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 	Peter M. Senge's, The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization. (New York: Doubleday, 1990). pp.55-68.
		Garvin, D.A.,1993	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving) 2. การทดลองหาสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with new approaches) 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (Learning from their own experiences and past history) 4. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the experiences and best practices of others) 5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ (Transferring knowledge quickly and efficiently throughout the organization) 	Garvin, D.A. (1993). "Building a Learning Organization," Harvard Business Review. 71(4) : 78-91.
		Marquardt, M,1966	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์กร (Organization) 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (People) 3. เทคโนโลยี (Technology) 4. ความรู้ (Knowledge) 5. การเรียนรู้ (Learning) 	Marquardt, M. Building the Learning Organization : A Systems approach to Quantum Improvement and Global Success. (New York: Mcgraw-Hill, 1996).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Hideo Yamazaki, 1999	<ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูล (Data) 2. สารสนเทศ (Information) 3. ความรู้ (Knowledge) 4. ภูมิปัญญา (Wisdom) 	Hideo Yamazaki. Measurement Analysis Knowledge Management. (Tokyo: The Yama Group,1999).
		Nonaka, I., 1991	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะ (Skills) 2. ความรู้ (Knowledge) 3. บทบาททางสังคม (Social Role) 4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) 5. อุปนิสัย (Traits) 6. แรงกระตุ้น (Motive) 	Nonaka, I. (1 9 9 1). “The Knowledge-creating company”. Harvard Business Review , 69 : 96 104.
		ประพนธ์ ผาสุขยืด,2550	โมเดลปลา (Tuna Model) <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision : KV) ส่วนที่เป็นเป้าหมาย 2. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing : KS) เป็นส่วนกิจกรรม 3. ส่วนที่เป็นหางปลา (Knowledge Assets : KA) เป็นส่วนการจดบันทึก 	ประพนธ์ ผาสุขยืด, การจัดการความรู้ ฉบับขับเคลื่อน. (สำนักพิมพ์ไผ่ไหม : กรุงเทพมหานคร , 2550), หน้า 21-26.
		วิจารณ์ พานิช, 2551	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายขององค์กร 2. สร้างบรรยากาศและกฎเกณฑ์กติกาขององค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน 3. คอยจับ “ความรู้ที่ทรงคุณค่า” ที่พัฒนาขึ้นในกระบวนการหมุนเกลียวความรู้ (knowledge spiral) ขององค์กร 	วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2551).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, 2552	<ol style="list-style-type: none"> 1. การตรวจสอบและระบุหัวข้อความรู้ 2. การสร้างกรอบแนวคิดในการบริหาร 3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ 4. การสร้างระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5. การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ 6. การวัดประเมินผลการจัดการความรู้ 	ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์. ทฤษฎีการจัดการความรู้. (บริษัท ธนาเพรส จำกัด., กรุงเทพมหานคร, 2552).
2	การสร้างขวัญกำลังใจ	Herzberg, F. et al., 1959	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) 	Herzberg, F. et al.. The Motivation to work. (New York: John Wiley and Sons,1959), pp.44 – 115.
Maslow , 1970		<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) 2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety or Security Needs) 3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) 4. ความต้องการในการยกย่องและนับถือตนเอง (Self – Esteem Needs, Ego, Status) 5. ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) 	Maslow, A. H. Motivation and personality. (New York: Harper and Row, 1970), pp.135-136.	
McGregor ,1967 :135-137		<ol style="list-style-type: none"> 1.Theory – X พวกที่มีธรรมชาติทางลบ (มองด้วยทัศนคติที่ไม่ดีหรือมองเชิงลบ) 2. Theory – Y พวกที่มีธรรมชาติในทางที่ดี(มองด้วยทัศนคติที่ดี) 	McGregor, D. M. 1967. The Professional Manager. (New York: McGraw-Hill,1967), pp.135-137.	

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Vroom, V. H.,1964	<ol style="list-style-type: none"> 1. V = Value หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล 2. I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง 3. E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์ 	Vroom, V. H.. Work and motivation. (New York: John Wiley & Sons, 1964), p.50.
		Alderfer, Clayton P, 1972	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) 2. ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ (Relatedness needs) 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) 	Alderfer, Clayton P. Existence Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings. (New York : Free Press,1972).

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	สมรรถนะการบริหาร	Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr.,2005.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะในการสื่อสาร 2. สมรรถนะในการวางแผนและการ 3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ 6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง 	Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., Management: A Competency-Based Approach, 10th ed. (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p 6.
		William B. Castetter,, 1996.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนกำลังคน 2. การสรรหา 3. การคัดเลือก 4. การนำเข้าสู่หน่วยงาน 5. การพัฒนา 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. การให้ความยุติธรรม 8. การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 9. การให้ข้อมูลข่าวสาร 10. การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ 11. การเจรจาต่อรอง 	William B. Castetter, The human resource function in educational administration, 6th. ed. (New Jersey: Prentice-Hall, 1996), P.5.
		Rosemary Boam and Paul Sparrow, 1992.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ 2. การวิเคราะห์และการจัดสนใจ 3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น 	Rosemary Boam and Paul Sparrow, Designing and achieving competency: A competency-based approach to developing people and organizations, (England: McGraw-Hill International (UK) Limited, 1992), p. 131.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		เทื่อน ทองแก้ว, 2564.	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) 2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) 3. สมรรถนะขององค์การ (organization competencies) 4. สมรรถนะหลัก (core competencies) 5. สมรรถนะในงาน (functional competencies) 	เทื่อน ทองแก้ว, สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ , เข้าถึงเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf
2	ธรรมาภิบาล	UNESCAP, 2021.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. ความรักผิตชอบ 5. ความสอดคล้อง 6. ความเสมอภาค 7. การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8. การมีเหตุผลอธิบาย 	UNESCAP, Good Governance , Available from: https://www.unescap.org/huset/gg/governance.htm , [9 Feb 2021].
		สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า 	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 , กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร, 2546.
		สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) 5. หลักความโปร่งใส (Transparency) 6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 , กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร, 2546.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9. หลักความเสมอภาค (Equity) 10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	
3	ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง	จिरายู อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2551.	1. ความพอประมาณ 2. ความมีเหตุผล 3. การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนการใช้ความรู้ 4. ความรอบคอบละคุณธรรมประกอบการวางแผน 5. การตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ	จिरายู อิศรางกูร ณ อยุธยา, "คำปรารภ" ใน คำพ่อสอน ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง, กรุงเทพฯ: มูลนิธิพระดาบส, 2551
อภิชัย พันธเสน, 2547.		1. ความพอประมาณ 2. ชี้อตรง 3. ไม่โลภมาก 4. ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น	อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์: วิวัฒนาการทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ, (สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2547).	
ประเวศ วะสี, 2542.		1. พอเพียงสำหรับทุกคน 2. จิตใจพอเพียง 3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง 4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง 5. ปัญญาพอเพียง 6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง 7. มีความมั่นคงพอเพียง	ประเวศ วะสี, เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม, (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2542).	
บุญเสริม บุญเจริญผล, 2543.		1. ต้องพึ่งตัวเองให้มากที่สุด 2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุด 3. ไม่ผลิตและบริโภคเกินกำลัง 4. ต่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันและกัน	บุญเสริม บุญเจริญผล, "แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง," วิชาการการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, (1 มกราคม-มิถุนายน, 2543).	

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
4	การก่อเกิดนโยบายสาธารณะ	Cochran, Charles L. & Malone, Eloise F., 2005.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การระบุปัญหา 2. การกำหนดนโยบาย 3. การตัดสินใจ 4. นำนโยบายไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลนโยบาย 	Cochran, Charles L. & Malone, Eloise F., Public Policy: Perspective and Choices , (3rd ed.), (London : Lynne Rienner, 2005), pp. 44-60.
		สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2533.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) 2. การเตรียมการนโยบายและเสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) 3. การอนุมัติ/ ประกาศเป็นนโยบาย (Policy Adoption) 4. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) 5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) 6. การปรับปรุงแก้ไขหรือการสิ้นสุด (Policy Revision or termination) 	สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, สาธาณบริหารศาสตร์ , (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533).
		Lasswell, 1948.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Intelligence) 2. การสนับสนุนการกำหนดนโยบาย (Promotion) 3. การกำหนดนโยบาย (Prescription) 4. การกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบนโยบาย (Invocation) 5. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Application) 6. การสิ้นสุดนโยบาย (Termination) 7. การประเมินคุณค่าของนโยบาย (Appraisal) 	Lasswell, H.D. The Structure and function of communication in society. , In L., Bryson(Ed.), <i>The communication of ideas</i> (pp.37-40). (New York : Harper, 1948).
5	การบริหารสู่ความเป็นเลิศ	สมคิด บางโม, 2546.	<ol style="list-style-type: none"> 1. คนหรือบุคคล (Man) 2. เงิน (Money) 3. ทรัพยากรหรือวัตถุ (Material) 4. การบริหารจัดการ (Management) 	สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ , (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546).

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
		Henri Fayol, 1916.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 2. อำนาจสั่งการ (Authority) 3. ระเบียบวินัย (Discipline) 4. หลักการ“สั่งการโดยคน ๆ เดียว” (Unity of Command) 5. การมีทิศทาง (Unity of Direction) 6. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Interests to the General Interests) 7. หลักการตอบแทน (Remuneration) 8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) 9. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 10. การจัดระเบียบ (Order) 11. ความเที่ยงธรรม (Equity) นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (Justice) 12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of Tenure of Personnal) 13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) 14. สามัคคีคือพลัง (Esprit De corps) 	Henri Fayol, General and industrial management , (London: Sir Isaac Pitman and Son, 1916).

รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การให้บริการสาธารณะ	กุลธนา ธนาพงศธร (2537 : 21)	กล่าวถึงการให้บริการ สรุปได้ดังนี้ 1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ 2. หลักความสม่ำเสมอ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความประหยัด 5. หลักความสะอาด	กุลธนา ธนาพงศธร. (2537). แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะและการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สุโขทัยธรรมาธิราช.
		สมชาติกิจยรรยง (2521 : 17)	ได้กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้บริการต้อนรับควรมี คุณลักษณะ ดังนี้ 1. มีความรู้และรอบรู้ในเรื่องของสินค้าและบริการ ผู้บริการ โครงสร้างขององค์กร ข้อมูล ข่าวสาร ข้อมูลของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ 2. บุคลิกภาพที่ดีแสดงถึงความกระตือรือร้น 3. ร่างกายแข็งแรง ท่าทางคล่องแคล่ว 4. มีจิตสำนึกในการต้อนรับและบริการที่ดี 5. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีเมตตาริจิต 6. เป็นคนช่างสังเกต มีปฏิภาณดีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 7. มีเทคนิคและศิลปะในการพูด หรือผ่อนคลายอารมณ์ 8. เก็บอารมณ์ได้ด้วยเป็นคนมีเหตุผล 9. สุขภาพอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ 10. เป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ 11. อดทนและรู้จักให้อภัยคนอื่นเสมอ	สมชาติกิจยรรยง (2521 : 17)
		กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 48)	คุณลักษณะของบุคลากรผู้ให้บริการ ดังนี้ 1. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานให้บริการดี	กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 48)

			<ol style="list-style-type: none"> 2. สุขภาพ พุดจาไพเราะ 3. เป็นกันเอง ไม่ถือตัว 4. ยืดหยุ่นและแนวทางที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล 5. ไม่ใช่อำนาจข่มขู่ 6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี 7. มีบุคลิกภาพดี 8. มีสุขภาพจิตดี 9. ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ 10. อารมณ์ดี 11. มีลักษณะเป็นผู้นำ 12. รู้จักใช้จิตวิทยา 13. เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 14. มีความอดทน 15. มีความยืดหยุ่น 16. มีเหตุผล 17. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 18. นิเทศงาน 19. มีคุณธรรม 	
		<p>By IMPRESSION</p>	<p>S = Smiling & Sympathy ยิ้มแย้มและเอาใจใส่เรา เห็นอกเห็นใจในความ ยุ่งยากลำบากของลูกค้า</p> <p>E = Early response ตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างรวดเร็ว โดย ไม่ต้องเอ่ยปากร้องขอ</p> <p>R = Respectful แสดงออกถึงความนับถือให้เกียรติ ลูกค้า</p> <p>V = Voluntariness manner การให้บริการแบบสมัครใจและเต็มใจ มีใจทำแบบ เสียมิได้</p> <p>I = Image Enhancing แสดงออกถึงการรักษาภาพพจน์ของผู้ให้บริการ</p>	<p>By IMPRESSION</p>

			<p>และเสริมองค์การด้วย</p> <p>C = Courtesy</p> <p>กริยาอาการอ่อนโยน สุภาพและมีมารยาทดี อ่อนน้อมถ่อมตน</p> <p>E = Enthusiasm</p> <p>มีความกระตือรือร้นขณะบริการ จะให้บริการมากกว่าที่คาดหวังเสมอ</p>	
2	มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการบริหารงาน : Human Relations for Administration	Mary Parker Follett, 1940.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือ ให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนัก 2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม 3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหาย ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ ชนะ) นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “ การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร ” (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 25) 	Mary P. Follett. "Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett", ed. by E. M. Fox and L. Urwick (London: Pitman Publishing, 1940)
		Elton Mayo, 1933.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปทัสถานทางสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) 2. กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจ 3. การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงาน 4. การควบคุมบังคับบัญชา 5. การบริหารแบบประชาธิปไตย 	Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. Cambridge, MA: Harvard.
		Andrew Ure, 1853	<p>การต้องคำนึงถึงส่วนประกอบสำคัญของระบบการผลิตซึ่งมี 3 ประการนั่นก็คือ เครื่องจักร, การค้าพาณิชย์ และมนุษย์ โดยเฉพาะปัจจัยด้านมนุษยธรรมที่เขาให้ความสำคัญมาก</p>	Ure, Andrew (1835). The Philosophy of Manufactures: or, An Exposition of the Scientific, Moral, and Commercial Economy of the Factory System of Great Britain

รศ.ดร.รัชชานันท์ อิศรเดช
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การบริหารจัดการการชดใช้สินไหมทดแทน	<p>ราชบัณฑิตสถาน, 2556.</p> <p>อริวัฒน์ ศุภสวดีวัชร และ งามตา เขมจิโต, 2560.</p>	<p>ค่าสินไหมทดแทน หมายถึง เงินที่ต้องชดใช้เพื่อทดแทนความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ทรัพย์สินหรือแก่บุคคลอื่นเนื่องมาจากการละเมิด หรือการ ผิดสัญญา รวมทั้งทรัพย์สินที่ต้องคืนให้แก่ผู้เสียหายด้วย เช่น ค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิด ค่าสินไหมทดแทนในการไม่ชำระหนี้ให้ต้อง ตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้"</p> <p>การชดใช้สินไหมทดแทน ผู้รับประกันภัยจะใช้หลักการพื้นฐานของสัญญาประกันภัยที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ 3 หลักการ คือ 1. หลักการชดใช้สินไหมทดแทนตามความเป็นจริง 2. หลักการรับช่วงสิทธิ์ 3. หลักการร่วมชดใช้สินไหมทดแทน โดยมีแนวทางในการชดใช้สินไหมทดแทน มี 4 แนวทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การชดใช้สินไหมทดแทนตามมูลค่าที่แท้จริง (Indemnity Basis หรือ Actual Value Basis) 2. การชดใช้สินไหมทดแทนตามมูลค่าทดแทน (Reinstatement หรือ Replacement Value Basis) 3. การชดใช้สินไหมทดแทนตามการกำหนดมูลค่า (Valued Basis) หรือตามมูลค่าที่ตกลงกัน (Agreed Value Basis) 4. การชดใช้สินไหมทดแทนตามจำนวนเงินที่กำหนด (Specified Sum Basis) <p>และมีวิธีการชดใช้ค่าสินไหมทดแทน 4 วิธี คือ 1. การชดใช้เป็นตัวเงิน 2. การซ่อมแซม 3. การจัดหาทรัพย์สินมาทดแทน 4 การทำให้คืนกลับสู่สภาพเดิม</p>	<p>ราชบัณฑิตสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2554, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2556).</p> <p>อริวัฒน์ ศุภสวดีวัชร และงามตา เขมจิโต, “การจัดการสินไหมทดแทนประกันภัย”, ใน คู่มือปฏิบัติงานสำหรับตัวแทนประกันวินาศภัย, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.), 2560), หน้า 2-4.</p>

	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559.</p>	<p>แผนพัฒนาการประกันภัยฉบับที่ 3 (2559-2563) ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่ต้องการมุ่งเน้นให้ระบบประกันภัยไทยเติบโตอย่างยั่งยืนและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมประกันภัย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความรู้และการเข้าถึงการประกันภัย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแข่งขัน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการประกันภัย</p>	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.), แผนพัฒนาการประกันภัยฉบับที่ 3 (2559-2563), (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559).</p>
	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559</p>	<p>กำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้คณะกรรมการบริษัทที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศ 2. บริษัทต้องจัดให้มีระบบงานจัดการการชดใช้เงินหรือค่าสินไหมทดแทนตามสัญญาประกันภัย 3. บริษัทต้องกำหนดให้มีผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติการชดใช้เงินหรือค่าสินไหมทดแทนตามสัญญาประกันภัย และผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติการจ่ายเงินให้เป็นไปตามหลักการถ่วงดุลอำนาจภายในองค์กร (Check and Balance) เป็นต้น 	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.), ประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการชดใช้เงินหรือค่าสินไหมทดแทนตามสัญญาประกันภัยของบริษัทประกันวินาศภัย พ.ศ. 2559, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559).</p>
	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559</p>	<p>หลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลกิจกรรมของบริษัทประกันภัยที่จะทำในรูปอิเล็กทรอนิกส์อย่างครบวงจรทั้งกระบวนการตั้งแต่การเสนอขายกรมธรรม์ประกันภัย การออกกรมธรรม์ประกันภัย จนถึงการชดใช้เงินหรือค่าสินไหมทดแทนตามสัญญาประกันภัย</p>	<p>สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.), ประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการออกกรมธรรม์ประกันภัย การเสนอขายกรมธรรม์ประกันภัย โดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2560, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2559).</p>

๒	<p>การบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน</p>	<p>สุทธิพงษ์ จุลเจริญ , 2562.</p>	<p>ธนาคารน้ำใต้ดิน (Groundwater Bank) คือ การนำน้ำไปเก็บที่ชั้นใต้ดินในชั้นหินอุ้มน้ำ เหมือนกับฝากเงินไว้กับธนาคาร หรือการสร้างแหล่งกักเก็บน้ำไว้ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ โดยอาศัยการดูดซึมของหินใต้พื้นผิวดินที่มีน้ำหรือการส่งต่อน้ำบาดาลผ่านบ่อซึม ซึ่งธนาคารน้ำใต้ดินมี 2 แบบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด ใช้หลักการขุดบ่อเพื่อส่งน้ำไปเก็บไว้ที่ชั้นน้ำบาดาล ขนาดและความลึกของบ่อขึ้นอยู่กับสภาพ และชั้นดินของแต่ละพื้นที่ 2. ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด เป็นการเปิดผิวดินเพื่อที่จะสามารถใช้น้ำในระดับผิวดินได้เลย โดยจะมีการขุดบ่อขนาดใหญ่ แต่ขนาดเท่าไรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของพื้นที่และความต้องการ 	<p>สุทธิพงษ์ จุลเจริญ, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 มกราคม 2564. https://www.facebook.com/PublicSServant/posts/1097553393736293/</p>
		<p>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2563.</p>	<p>เป็นแนวทางในการบริหารจัดการน้ำด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน โดยอธิบายหลักการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย คู่มือการเติมน้ำใต้ดินระดับต้น กรมทรัพยากรน้ำบาดาล คู่มือการเลือกพื้นที่ บ่อเติมน้ำใต้ดิน และนวัตกรรมน้ำใต้ดินแบบพอเพียง ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป</p>	<p>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, คู่มือการบริหารจัดการน้ำด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน, (กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2563).</p>
		<p>กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563.</p>	<p>การเติมน้ำใต้ดินอย่างถูกวิธีจะเป็นการเพิ่มแหล่งกักเก็บน้ำต้นทุนสำหรับใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการปนเปื้อนลงสู่ชั้นน้ำใต้ดิน อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาการลดลงของระดับน้ำใต้ดินในพื้นที่วิกฤตอย่างยั่งยืนต่อไป</p>	<p>กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, แนวทางการเติมน้ำใต้ดินของประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563).</p>
		<p>American Groundwater Solution, LLC.</p>	<p>แนวทางการบริหารจัดการน้ำใต้ดินแบบครบวงจร โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่สามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนสามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากหน่วยงานทางภาครัฐอย่างเดียว โดยเฉพาะในด้านของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ของตนเอง</p>	<p>American Groundwater Solution LLC. (SGS), คู่มือแนวทางการทำธนาคารน้ำใต้ดินเบื้องต้น, ภาษาไทยโดย Thanet Natisri เพื่อมอบให้มูลนิธิสิริปัญญา ประเทศไทย.</p>

	<p>เสาวลักษณ์ โกลกิตติ อัมพร, สัญญา เคนาภูมิ, วาสนา บันลือหาญ, อากาศ ประจันตะเสน, 2563.</p>	<p>แนวคิดการบริหารจัดการ ๙ กระบวนการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เก็บข้อมูลพื้นที่ด้านทรัพยากรน้ำ ชุมชนและสภาพอากาศของประเทศ 2. การกำหนดทิศทางของน้ำใต้ดินในพื้นที่ลุ่มน้ำระดับชุมชน 3. เจาะสำรวจชั้นดินเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถดำเนินการเติมน้ำใต้ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. วางแผนและกำหนดจุดระบบเติมน้ำลงในแผนที่ผังน้ำตำบล 5. ออกแบบระบบธนาคารน้ำใต้ดินตามสภาพหรือบริบทของพื้นที่ 6. ดำเนินการก่อสร้างตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ติดตามประเมินผล เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพและการใช้ประโยชน์จากน้ำ 8. สรุปวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค โอกาส ขยายผลเชื่อมต่อกับโครงการอื่นๆ ของพื้นที่ 9. ขยายผลไปสู่ท้องถิ่นของชุมชนทุกแห่งในประเทศไทย 	<p>เสาวลักษณ์ โกลกิตติ อัมพร, สัญญา เคนาภูมิ, วาสนา บันลือหาญ, อากาศ ประจันตะเสน, การจัดการทรัพยากรน้ำ: แนวคิดธนาคารน้ำใต้ดินจากชุมชนเก่าขามอบุลาธาณี สู่ชุมชนหนองมะโมง ชัยนาท, วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563), หน้า 396-408.</p>
	<p>ขวัญใจ เปื่อยหนองแซ่, สัญญา เคนาภูมิ, 2563.</p>	<p>นวัตกรรมการจัดการน้ำรูปแบบธนาคารน้ำใต้ดิน ประกอบด้วยรูปแบบหลัก 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด มี 3 ประเภท ดังนี้ (ก) รูปแบบระบบบ่อเปิดใหม่ที่มีความเหมาะสมตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ทั้งเชิงพื้นที่ (ข) รูปแบบการปรับบ่อเก่า โดยการขุดลงถึงชั้นหินอุ้มน้ำ และ (ค) รูปแบบการขุดเจาะบางจุดของแหล่งน้ำธรรมชาติให้ลึกถึงชั้นหินอุ้มน้ำ (2) ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด มี 3 ประเภท ดังนี้ (ก) การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดในที่อยู่อาศัย (ข) การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดรูปแบบวางระบายน้ำในชุมชน และ (ค) การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดในพื้นที่น้ำท่วมขนาดใหญ่หรือน้ำท่วมทุ่ง ดังนั้นหากได้ดำเนินการตามนวัตกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำครบวงจรนี้ ก็จะสามารถแก้ปัญหาทั้งภัยแล้งและน้ำท่วมด้วยนวัตกรรมเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ขวัญใจ เปื่อยหนองแซ่, สัญญา เคนาภูมิ, ธนาคารน้ำใต้ดิน: นวัตกรรมการบริหารจัดการน้ำ, พัฒนาวารสาร ปีที่ ๑ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563), หน้า 281-295.</p>

	เทคโนโลยีชาวบ้าน , 2562.	แนวคิด “ธนาคารน้ำใต้ดิน” ของหลวงพ่อดม สิริปัญญา ประธานสถาบันน้ำนิเทศศาสตร์ ซึ่งได้ริเริ่มขึ้นในพื้นที่ภาคอีสาน ด้วยหลักการเติมน้ำไปเก็บในชั้นใต้ดิน โดยขุดบ่อในบริเวณพื้นที่น้ำท่วม น้ำขัง น้ำหลาก หรือจุดรวมของน้ำเพื่อกักน้ำให้ซึมลงไปชั้นหินเป็นการพักน้ำรวมไว้เหมือนธนาคาร อีกวิธีคือ การใช้เศษไม้ ขวด แก้ว เศษอิฐ กรวด หิน หรือวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาถมในบ่อเพื่อแทนที่น้ำให้น้ำล้นออกมาใช้ได้เร็วขึ้นเมื่อน้ำใต้ดินมีปริมาณมากพอ แนวคิดนี้เป็นเสมือนการออมหรือกักเก็บน้ำต้นทุนไว้ในหน้าแล้ง หรืออุ้มน้ำในยามน้ำหลาก นับเป็นตัวอย่างของการบูรณาการความรู้ทางวิชาการและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถใช้บริหารจัดการน้ำได้อย่างยั่งยืน	เทคโนโลยีชาวบ้าน, “สร้าง “ธนาคารน้ำใต้ดิน” ฝากน้ำกับดิน แก้ปัญหาน้ำท่วม-ภัยแล้ง ในแปลงไร่นา”. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 21 กรกฎาคม 2562). จาก https://www.technologychaoban.com/agricultural-technology/article_116716
--	--------------------------	--	---

รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	หลักจริยธรรมของการบริหารสาธารณะใหม่	Denhardt and Denhardt,2003	จริยธรรมของการบริหารสาธารณะใหม่ 1.รับใช้พลเมือง 2.การแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3.ให้คุณค่ากับภาวะพลเมือง 4.คิดเชิงยุทธศาสตร์แต่กระทำเชิงประชาธิปไตย 5.ตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่ของง่าย 6.การรับใช้มากกว่าการกำหนดทิศทาง 7.ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่เพียงแต่การเพิ่มผลผลิต	Denhardt,J.V.and R.B. Denhardt.2003 The new public service Armonk. NY:M.E Sharpe
2	การบริหารจัดการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	Douglas Zhihua Zeng,2015	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 1.รัฐมีกลไกการดำเนินนโยบายที่เข้มแข็งต่อเนื่อง 2.มีเป้าหมาย ผลสำเร็จที่ชัดเจน 3.เลือกตำแหน่งที่ตั้งที่มีความได้เปรียบ 4.องค์กรบริหารจัดการพื้นที่มีอำนาจหน้าที่และมีอิสระ 5.มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 6.มีมาตรการส่งเสริมการพัฒนาต่างๆ 7.กลไกการกำหนดเทคโนโลยี 8.มีการจัดการเมืองและสิ่งแวดล้อมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	Zeng,Z, 2015 Global experiences with special economic zones: focus on china and Africa Washington D.C : World Bank group.

รศ.ดร.สมาน งามสนิท
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การจัดการข้อมูลข่าวสาร	EFFY OZ	ยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารจัดการ ระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ การวางแผน การได้มาและการควบคุมข้อมูล ข่าวสาร	EFFY OZ (2004), Management Information Systems, Mass. Thomson Course Technology
		ศูนย์ข้อมูลข่าวสารกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ระเบียบการใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ 2540
		คณะกรรมการข้อมูลข่าวสาร สำนักงาน ปลัดนายกรัฐมนตรี	ระเบียบการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ	คู่มือการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี 2559
		โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์	ระบบข้อมูลข่าวสาร สถาปัตยกรรมฐานข้อมูล การวาง แผนออกแบบ แบบจำลอง E-R (Entity Relationship Model) คำสั่ง SQL Transaction Management	ระบบฐานข้อมูล โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น ISBN 978610822355
		John Ladley	How to Design, Deploy and Sustain an Effective Data Governance Program. How to keep the program sustainable พร้อม กรอบแนวคิดและกรณีศึกษาที่จะช่วยให้องค์กร บริหารจัดการข้อมูลประสบความสำเร็จ ประหยัด เงินตราในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร	John Ladley Data Governance The Morgan Kaufmann Series on Business Intelligence, 1 st Edition, 2010 ISBN.10:0124158293
David Plotkin	Actionable Guide to effective Data management and data Governance คู่มือการบริหารจัดการข้อมูล ข้อมูลขนาดใหญ่	David Plotkin Data Stewardship: Actionable Guide to Effective Data Management and Data		

		และบึงข้อมูลโดยองค์รวม Data, Big Data and Data Lakes	Governance, 2 nd Edition, Academic Press,2020
	Ralph Kimball	Most authoritative and comprehensive guide to dimensional modeling. Guideline for collaborative and interactive design session with business stakeholders. Comprehensive review of extract, transformation and load (ETL) systems	Ralph Kimball, The Data Warehouse Toolkit, 3 rd Edition Wiley Publishing, 2013 ISBN:10:1118530802
	Richard Watson	In-depth fully integrated coverage of Data modeling and SQL(Structured Query Language). Data bases and Organizations	Richard T. Watson, Data Management, 6 th Edition, eGreen Press, 2013
	Lawlence Carr, Jim Stagnitto	Collaborative Dimensional Modeling from Whiteboard to Star Schema: a step-by-step guide for capturing data warehousing business intelligence	Lawlence Carr, Jim Stagnitto, Agile Data Warehouse Design Decision One Press, 2011 ISBN:10:0956817203
	Alex Benson, Larry Dubov	Hoe to design, deploy and sustain an effective data governance program	Alex Berson, Larry Dubov, Master Data Management and Data Governance, 2 nd Edition, McGraw-Hill Education, 2010 ISBN 10:0071744585
	Feras, A. Batarseh, Ruixin Yang	Transforming Government and Agricultural Policy Using Artificial Intelligence	Feras, A. Batarseh, Ruixin Yang, Editors, Federal Data Science, Academic Press, 2018
	DAMA International	Networks of connected individuals and organizations who share ideas, trends, problems and solution.	DAMA-DMBOK: Data Management Body of Knowledge, Technics Publications, 2017
	Wood,David	Practical Approaches to addressing common information management issues by application of edge research , Springer-Verfag New York, 2011	

			ISBN: 987 1-46141766-8	
		Peggy Garvin	Comprehensive and authoritative state-of-the-art review of current issues in government information management with a global perspective. Comprehensive guideline for those who organize store and provide access to government content	Peggy Garvin, Government Information Management in the 21 st Century: International Perspective, Toutledge , 2016 ISBN:9781138260634

รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การบริหารงบประมาณ Budget Administration	พระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ. 2561	วงจรงบประมาณ 1. การเตรียมการ 2. การขออนุมัติ 3. การบริหาร 4. การติดตามการตรวจสอบ	สำนักนายกรัฐมนตรี,ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 1 เล่ม 135 ตอนที่ 92 ก, วันที่ 11 พฤศจิกายน 2561, หน้า 1- 18.
		ไพรัช ตระการศิริมานนท์	นโยบายงบประมาณ 1. งบประมาณสมดุล 2. งบประมาณเกินดุล 3. งบประมาณขาดทุน	ไพรัช ตระการศิริมานนท์, 2548, หน้า 153.
		ไตรรัศมี โภคพลาภรณ์ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ	บทบาทของงบประมาณ 1.) ด้านเศรษฐกิจ : รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการคลังของประเทศ, สำหรับความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ 1. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และกระตุ้นธุรกิจเอกชน 2.) ด้านการบริหาร : เป็นเครื่องมือใช้ในการวางแผนดำเนินการของรัฐ, เป็นเครื่องมือควบคุมการรายงานความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินการให้มีการใช้ทรัพยากรสอดคล้องกันและเกิดประโยชน์สูงสุด 3.) ด้านการเมือง : เป็นเครื่องมือฝ่ายนิติบัญญัติในการควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร, เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลในการใช้จ่ายเงินภาษีอากรของประเทศ, และแสดงถึงกลุ่มหรือส่วนงานที่มีอิทธิพลต่อการเมืองในขณะนั้น	ไตรรัศมี โภคพลาภรณ์ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2549, หน้า 9-22.

	อำนาจ ท่องโปรง	<p>รูปแบบของงบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) 2. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) 3. งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Planning Budgeting) 4. งบประมาณแบบการวางแผนและการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) <p>งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero Base Budgeting)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณากลับกรอง วิเคราะห์งบประมาณที่เสนอตั้งอย่างมีระบบ 2. กิจกรรมต่างๆ ของแผนแสดงออกมาในรูปชุดงานหรือการพิจารณาตัดสินใจ 3. วิเคราะห์หรือจัดลำดับความสำคัญ 	อำนาจ ท่องโปรง, 2548, หน้า 14-16.
2	ไตรรัศมี โภคพลาภรณ์ และวารากรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ	<p>หลักการของงบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักประหยัด 2. หลักประสิทธิภาพ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักดุลยภาพ 5. หลักการคาดการณ์ไกล 6. หลักประชาธิปไตย 	ไตรรัศมี โภคพลาภรณ์ และวารากรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2549, หน้า 9-29.
	จีระ ประทีป	<p>การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน 2. ทำให้เกิดการแข่งขันและความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น 	จีระ ประทีป, 2548, หน้า 234.

			<p>3. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม กำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรของ ท้องถิ่น</p> <p>4. เพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บภาษี</p>	
--	--	--	--	--

รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร และ พระสมนึก ธีรปญฺโญ
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การจั ด ก าร ภาครัฐแนวใหม่ : New Public Management	Philip Sadler	Strategic Management	Strategic Management, 2 nd ed. London: Kogan Page Limited, 2003
		Anders Drejer	Strategic Management	Strategic Management and Core Competencies, Theory and application, London: Kogan Page Limited, 2003
		Colin White	Strategic Management	Strategic Management, New York: Palgrave MacMillan, 2004.
		Jan-Erik Lane	New Public Management	New Public Management, Routledge, 2000.
		H. George Frederickson	New Public Administration	New Public Administration, Routledge, The University of Alabama Press, 1980.
		Charles Polidano	New Public Management	The New Public Management in Developing Countries, University of Manchester, 1999.
2	การบ ริ ห าร สวัสดิการแรงงาน ต่างด้าว	Revenstein, E.S.	1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) 2. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) 3. การอพยพโดยถูกบีบ คั้น (Impelled Migration) 4. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) 5. การอพยพแบบชนจนวนมาก (Mass Migration)	Revenstein, E.S. "The Law of Migration", Journal of the Royal statistical Society, 51 (June), (1889): 241-301.

		<p>เอเวอเรต เอส ลี(Everett S. Lee)</p>	<p>1.ขนาด (Volume) 2.กระแส (Stream) การไหลทวนกระแส (Counter Stream) ของ การย้ายถิ่น และ คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น และได้ให้ความหมาย “การย้ายถิ่น” ว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร ซึ่งไม่ว่า จะเป็นในลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใด ๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น (Origin) จุดปลายทาง (Destination) และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง (An Intervening sets of obstacles)</p>	
		<p>Everette S. Lee</p>		

ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิต และพระสมนึก ธีรปญโญ
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	นโยบายสาธารณะ : Public Policy	David Easton, 1953	1. ทฤษฎีระบบในฐานะสิ่งมีชีวิต 2. ทฤษฎีระบบในแง่ของโครงสร้าง-หน้าที่	David Easton, The Political System: An inquiry into the state of political science, (New York : Alfred A. Knof, 1953.
		Thomas R. Dye, 1978	1. ตัวแบบสถาบัน (Institutional Model) 2. ตัวแบบกระบวนการ (Process Model) 3. ตัวแบบกลุ่ม (Group Model) 4. ตัวแบบผู้นำ (Elite Model) 5. ตัวแบบมีเหตุผล (Rational Model) 6. ตัวแบบส่วนเพิ่ม (Incremental Model) 7. ตัวแบบทฤษฎีเกม (Game Theory Model) 8. ตัวแบบทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Model) 9. ตัวแบบระบบ (Systems Model)	R. Dye, Thomas, Understanding Public Policy, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc, 1978
		Harold Lasswell, 1971	1) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Intelligence) 2) การสนับสนุนการกำหนดนโยบาย (Promotion) 3) การกำหนดนโยบาย (Prescription) 4) การกำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบนโยบาย (Invocation) 5) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Application) 6) การสิ้นสุดนโยบาย (Termination) 7) การประเมินคุณค่าของนโยบาย (Appraisal)	Lasswell, H., A Pre-View of Policy Sciences. New York, Elsevier, 1971
		Ira Sharkansky, 1970	1. ชั้นนโยบายสาธารณะ (Public policy) เป็นขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม	Sharkansky, Ira; R. Hofferbert. "Dimensions of State Politics, Economics, and Public

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			<p>ใดๆ ก็ตามของรัฐบาลที่ตั้งใจเอาไว้ว่าต้องการจะกระทำเช่นนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายสาธารณะ</p> <p>2.1.2 ชั้นผลิตของนโยบาย (Policy outputs) เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงระดับต่างๆ ของการบริหารนโยบายอันเป็นผลผลิตมาจากการดำเนินการต่างๆ ของรัฐบาล</p> <p>2.1.3 ชั้นผลกระทบของนโยบาย (Policy impacts)</p>	Policy". The American Political Science Review.
2	การนำนโยบายไปปฏิบัติ : Implementing The Policy	Van Meter, & Van Horn, 1975	<p>1.ตัวแปรภายนอก (External Variables) 2 ตัวแปร ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และทรัพยากร</p> <p>2.ตัวแปรภายใน (Internal Variables) 4 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารระหว่างองค์การและการบังคับใช้กฎหมาย ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ</p>	Van Meter, & Van Horn, . (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. Administration and society. 6 (5): 445 – 486.
		Sabatier & Mazmanian, 1980	<p>1) ความยากง่ายของปัญหา (Tractability of the Problems)</p> <p>2) สมรรถนะของกฎหมายในการกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Ability of Statute to Structure Implementation)</p> <p>3) ตัวแปรอื่นๆ ที่มีใช้กฎหมายที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Non-Status Variables Affecting Implementation)</p>	Sabatier, P.A. (1980). Successful Policy Implementation. New York: Sage Publication, Inc.
		Gorge C. Edwards, 1980	<p>1) การสื่อสารข้อความ (Communication)</p> <p>2) ทรัพยากร (Resources)</p>	Edwards, George C. (1980). Implementing Public Policy. Washington, D.C. :

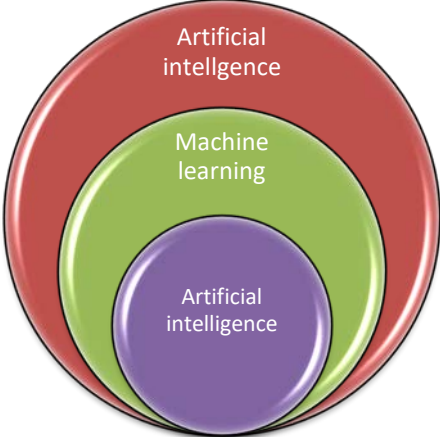
ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			3) จุดยืน หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Disposition or Attitudes) 4) โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure)	CongressionalQuarterly Press
		Ernest R. Alexande, 1985	ปัจจัยกระตุ้น ที่ก่อให้เกิดปัญหา (Stimulus) การ นา เหตุสู่กระบวนการทางการเมืองเพื่อกาหนด นโยบาย (Policy) กาหนดรายละเอียดแผนงาน (Program) แลวันา ไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)	Alexander, Ernest R. (1 9 8 5 , February). “Form Idea to Action: Notes for a Contingency Theory of Policy Implementation Process”. Administration and Society. 16 (4) : 410-413, 403-426.
		G. Shabbir Cheema & Dennis A. Rondinelli, 1983	1) เจือไนทางสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ 3) ทรัพยากรองค์การ 4) คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ	Cheema, G. Shabbir and Dennis A. Rondinelli. (1983). Decentralization and Development:Policy Implementation in Developing Countries. Beverly Hills: Sage Publications
3	การประเมินผล การดำเนินการ : Performance Evaluation	Shadish, W.R., 1998	1.การสร้างความรู้ 2.การใช้ 3.ที่ประเมิน 4.การให้คุณค่า 5.การปฏิบัติ	Shadish, W.R.(1998). "Evaluation theory is who We Are" American journal of evaluation. 19(1) 1-19.
		Michael Scriven, 1967	1. การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) 2. การประเมินผลรวม (Summative Evaluation)	Scriven, M.S. (1967). The Methodology of Evaluation. In Perspectives of Curriculum Evaluation (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, No. 1). Chicago : Rand McNally.
		Anderson,1959	1) การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	Anderson, H.H. (1 9 5 9). Creative and Its Cultivation. New York : Harper.

ที่	ชื่อแนวคิดหรือ ทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
			4) การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร 5) การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน 6) การวางแผนกำลังคน	

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ : Big Data Management	Andrew McAfee and Erik Bayojo l fsson	นักบริหารสามารถวัดและจัดการข้อมูลได้มากกว่าในอดีต สามารถคาดการณ์และมีการตัดสินใจที่ดีกว่า เพราะคุณไม่สามารถจะบริหารได้หากคุณไม่รู้ว่าจะวัดผลอย่างไร ดังกรณี W.Edwards Deming และ Peter Drucker ที่อธิบายว่า ข้อมูล Digital Data มีความสำคัญมาก เพราะใน Big Data ผู้จัดการสามารถวัดผลได้ จึงสามารถวัดผลได้ จึงสามารถแปลเป็นความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาการตัดสินใจ	Andrew McAfee and Erik Rryajolfsson, Big Data: The management Revolution (Harvard Business Review), from http://hbr.org
		อสมมา กุลวานิชไชยนันท์ (Data Scientist) รวบรวมโดย บุญทัน ดอกไธสง	<ol style="list-style-type: none"> 1. Big Data มาจาก 5V 2. การสร้างเครื่องมือในการวิเคราะห์ 3. Data Lake 4. บุคคลสำคัญเกี่ยวกับ Big Data 5. Big Data มืองค์ประกอบ 6. Big Data แบ่งเป็น 2 ประเภท 7. Big Data คือ ข้อมูลขนาดใหญ่ 8. ข้อมูลที่เก็บไว้ในองค์กร 9. Optimization 10. การเขียนหนังสือ AI for executive 11. Disruptive technology 12. Disruptive transformation 13. AI executive นักบริหารระดับยุค 14. Blockchain คือ เครื่องมือใหม่เป็นแรงงานแทนมนุษย์ 15. Blockchain หมายถึง 16. Blockchain คือ เครื่องเก็บข้อมูล 17. AI-executive หมายถึง 18. นัก AI-executive มีความเห็น 19. AI-executive นักบริหารในยุค 20. Algorithm 	<p>บุญทัน ดอกไธสง, AI for executive leader. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2563</p> <p>อสมมา กุลวานิชไชยนันท์, Big Data series, I, II, III. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พร เพรส, 2562</p> <p>Don Tapscott และ Alex Tapscott. Block Chenin เปลี่ยนโลก, แปลโดย พรศักดิ์ จุริจฉัทชัยรัตน์. กรุงเทพมหานคร: ดีไวน์ แมจิก, 2560</p>

		<p>21. Deep learning</p> <p>22. สังคมโลกทะลุเข้ายุค New Normal</p>	
	Francesco Coia	<p>1. Introduction</p> <p>2. A Data Icon Approach</p> <p>3. A Maturity Map Table</p> <p>4. Data stage of development structure figure</p> <p>5. Big Data maturity map</p> <p>6. The organization models</p> <p>Conclusion</p>	Francesco Coia, Big Data management: how organization create and implement data strategies (foundation), form http:// data science foundation
	Anurag	<p>1. Virtual reality is a way to create a computer-generated environment that immerses the user into a virtual world</p> <p>The basics of how VR works</p>	Anurag, How VR work? know the technology behind virtual reality (new gen apps), form https://www.newgenapps.com
	Megan Berry	<p>1. Making sense of Big Data</p> <p>2. Turning Big Data into something useful</p> <p>Successfully navigating Big Data</p>	Megan Berry, Big Data: what it means to IT managers on the front lines (IT manager daily), From http://www.itmanagerdaily.com
	Meenal Dhande	<ul style="list-style-type: none"> ● Artificial intelligence any technique that enables computers to mimic human intelligence, using, logic, if then rules, decision trees, and machine learning (including deep learning) ● Machine learning a subset of AI that includes abstruse statistical techniques that enable machines to improve at tusks with experience the category includes deep learning <p>Deep learning the subset of machine learning composed of algorithms that permit software to train itself to perform tasks, like speech and image recognition, by exposing multilayered neural networks to vast amounts of data</p>	Meenal Dhande, what is the difference between AI, machine learning and deep learning, from https://www.geospatia world.net

	<p>Hope Reese</p>	<p>1. AI can refer to anything from a computer program playing a game of chess, to a voice recognition system like Amazon’s Alexa interpreting and responding to speech. The technology can broadly be categorized into three groups: Narrow AI, artificial general intelligence (AGI), and super intelligent AI</p> <p>2. Machine learning is one subfield of AI. The core principle here is that machines take data and “learn” from themselves. It’s currently the most promising tool in the AI kit for businesses. ML systems can quickly apply knowledge and training from large data sets to excel at facial recognition, speech recognition, object recognition, translation, and many other tasks</p> <p>Deep learning is a subset of ML. it uses some ML techniques to solve real world problems by tapping into neural networks that simulate human decision making</p>	<p>Hope Reese, understanding the differences between AI, machine learning, and deep learning (tech republic), from https://www.techrepublic.com listicle, understanding the differences between AI machine learning and deep learning</p>
	<p>Peter Jeffcock</p>	<p>AI refers to devices exhibiting human like intelligence in some way. There are many techniques for AI, but one subset of that bigger list is machine learning let the algorithms learn from data</p>	<p>Peter Jeffcock, what’s the difference between AI, machine learning, and deep learning (oracle Big Data blog) from https://blogs.oracle.com.</p>
	<p>Michael J. Garbade</p>		<p>Michael J. Garbade, clearing the confusion: AI vs machine learning vs deep learning differences (towards data science) from https://towardsdatascience.com</p>

ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
สรุปแนวคิด ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

ที่	ชื่อแนวคิดหรือทฤษฎี	เจ้าของแนวคิดหรือทฤษฎี	หลักการหรือองค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง
1	นโยบายความเท่าเทียมทางเพศ	ทฤษฎีวิวัฒนาการของชาร์ลส์ ดาร์วิน (Charles Darwin)	1. เพศร่างกายสรีระ (Sex) 2. เพศภาวะหรือเพศสภาพ (Gender) 3. เพศวิถี (Sexuality)	ข้อมูลจาก https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82427-8.pdf ข้อมูลจาก http://www.isna.org/faq/frequency สามารถอ่านข่าวเพิ่มเติมได้ตาม https://www.thairath.co.th/content/364187
		ความเสมอภาค (Harriet Taylo)	ความเสมอภาคมาจากพื้นฐานของความคิดที่ว่าไม่มีผู้ใดดีไปกว่าผู้อื่นในโอกาสหรือสิทธิมนุษยชน	Martha Albertson Fineman (อ้างอิงใน วิระดา สมสวัสดิ์, 2547: 116)
		ทฤษฎีเสรีนิยม (Liberalism) Mary Wollstonecraft John Stuart Mill	- ความรู้สึกของสตรีในความสัมพันธ์กับชาย และสิทธิและหน้าที่ของสตรีในครอบครัว - ถ้าเสรีภาพเป็นเรื่องดีสำหรับชาย ก็ต้องดีสำหรับหญิงด้วย และพวกที่ไม่เห็นด้วยกับจุดยืนนี้ เพราะมองว่าธรรมชาติของชายและหญิงต่างกันจนต้องมีสิทธิเสรีภาพต่างกัน	ข้อมูลจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/object/thesis/fulltext/snamcn/Prang_Yodket/fulltext.pdf หนังสือ A Vindication of the Rights of Woman ที่ออกมาในปี 1792 หนังสือ The Subjection of Women ที่ออกมาในปี 1869
		ทฤษฎีเฟมินิสม์ (Feminism) Kate Millet Shulamith Firestone	พ่อเป็นใหญ่ (Patriarchy) หมายถึงการกดขี่ที่ผู้ชายกระทำต่อเพศหญิง - ปัญหาความเหนือกว่าของชาย มาจากรูปแบบของหน่วยครอบครัวที่จัดลำดับชั้นเป็น ชาย/หญิง/เด็ก อันเป็นบ่อเกิดของสภาวะการครอบงำ	หนังสือ ชื่อ Sexual Politics ในปี 1970 หนังสือชื่อ The Dialectic of Sex

		<p>ทฤษฎี มาร์ค ซิสม์ (Marxism) คาร์ล มาร์กซ์ และเฟรดเดอริคค์ เองเกลส์ (Frederick Engels)</p>	<p>การกดขี่ทางเพศที่ทำให้หญิงเป็นพลเมืองชั้นสอง ไม่ใช่เรื่องธรรมชาติ และไม่ใช่นิสัยใจคอแท้ของชาย การกดขี่ทางเพศเกี่ยวข้องกับ การครอบครองทรัพย์สิน และการถ่ายทอดมรดกของชนชั้นปกครอง</p>	<p>ข้อมูลจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/object/thesis/fulltext/snamcn/Prang_Yodket/fulltext.pdf</p>
		<p>เพลโต (Plato, 428-348 ก่อน ค.ศ.๗)</p>	<p>ผู้หญิงควรจะต้องมีฐานะเท่าเทียมกับชาย 3 ชั้นของสังคม คือ ชนชั้นอาชีพ ผู้พิทักษ์หรือนักรบ และนักปกครอง โดยเฉพาะการเลี้ยงดูและการศึกษา</p>	<p>งานเขียน REPUBLIC</p>
		<p>แมรี โวลสโตนคราฟท์ (Mary Wollstonecraft, 1759-1797)</p>	<p>การยืนยันว่าสิ่งแรกและอันดับแรกของผู้หญิงเป็นนั่นคือมนุษย์ ไม่ใช่สิ่งมีชีวิตอยู่เพื่อตอบสนองทางเพศ และด้วยเหตุนี้เองเป้าหมายของสตรีนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายของการมีอยู่ในฐานะที่เป็นมนุษย์ (human) ไม่ใช่เป้าหมายในฐานะที่เป็นหญิง (female)</p>	<p>“Women are first and foremost human beings and no sexual beings” จ.ก. J. Charvet, Feminism, of.clt.k,p.15.</p>
		<p>จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill, ค.ศ. 1806-1873)</p>	<p>สนับสนุนความเสมอภาพระหว่างเพศ</p>	<p>การทำผู้หญิงให้เป็นข้าอยู่ในอำนาจ (The Subjection of Women)</p>
2	<p>การจัดการขยะ</p>	<p>ครอนบาค Cronbach, 1951</p>	<p>พฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 อย่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความมุ่งหมาย - ความพร้อม - สถานการณ์ - การแปลความหมาย - การตอบสนอง - ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา <p>ปฏิภริยาต่อความหวัง</p>	<p>แหล่งที่มา : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930111/chapter2.pdf อ้างถึงใน บุษกร ชีวะธรรมานนท์, 2552, หน้า 30)</p>

	<p>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549</p>	<p>วิธีการจัดการที่ได้จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมใน ทุกแง่ทุกมุม เช่น การเมือง การจัดผังเมือง เศรษฐกิจศาสตร์ สาธารณสุข สังคม วิศวกรรม ฯลฯ กิจกรรมทั้งหลายในการจัดการขยะมูลฝอย อันเริ่มตั้งแต่การทิ้งขยะมูลฝอยจนกระทั่งถึงการกำจัด ขยะมูลฝอยขั้นสุดท้าย อาจแบ่งได้เป็น 6 ส่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การทิ้งขยะมูลฝอยเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ทิ้งเห็นว่าวัสดุชิ้นใด ๆ นั้นไม่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อีกต่อไปแล้วจึงทิ้งไว้ หรือเก็บรวบรวมไว้เพื่อกำจัดต่อไป 2. การจัดการขยะมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิดจะมุ่งความสนใจไปที่ขยะมูลฝอยที่มาจากชุมชน มากกว่าขยะมูลฝอยจากแหล่งอื่น 3. การรวบรวมขนขยะมูลฝอย หมายถึง กิจกรรมตั้งแต่การขนถ่ายขยะมูลฝอยจากถังขยะ ซึ่งอาจเป็นถังขยะจากแต่ละบ้าน หรือถังขยะรวมเข้าสู่รถขยะไปจนถึงการขนขยะมูลฝอยนั้นไปถ่าย ไว้ที่จุดปลายทาง 4. การขนถ่ายและการขนส่ง สำหรับในส่วนนี้ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การขนถ่ายขยะมูลฝอยออกจากรถขยะขนาด เล็ก เข้า สู่ พ า ห น ะ ข น ส ่ง ข น าด ไ ห ญู แ ล ะ 2) การขนส่งขยะมูลฝอยโดยพาหนะขนส่งไปยังสถานีกำจัดขยะมูลฝอย 5. การแปลงรูปและนำกลับมาใช้ใหม่ 6. การกำจัดขั้นสุดท้าย องค์ประกอบส่วนสุดท้ายของระบบการกำจัดขยะมูลฝอย คือ การกำจัดในขั้นสุดท้าย วิธีการในส่วนนี้ใช้กำจัดได้ทั้งขยะมูลฝอยที่รวบรวมขนโดยตรงจากตามบ้าน ตามถนน กากตะกอนจากโรงงาน กำจัดน้ำเสีย กากขี้เถ้า จากการเผาขยะมูลฝอย และเศษเหลือจาก ขบวนการทั้งหลายในการแปลงรูปขยะมูลฝอย แต่เดิมนั้นนิยมใช้วิธีการเทกองกลางแจ้งเป็นวิธีการกำจัด ขั้นสุดท้าย แต่เนื่องจากวิธีการดังกล่าวทำให้เกิดภาพที่ไม่น่าดู กลิ่นเน่าเหม็นและเป็นบ่อเกิดแห่ง พาหะนาโรคต่าง ๆ ด้วย ดังนั้นในบางประเทศจึงมีกฎหมายห้ามใช้วิธีการเทกองกลางแจ้งและให้ใช้ วิธีฝังกลบแทน 	<p>แ ห ล่ ง ที่ ม า : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930111/chapter2.pdf</p> <p>หนังสือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549, หน้า 10</p>
--	--	---	---

3	การบริหารจัดการแรงงาน	Ravenstein, E.G. (1885)	แนวคิดทฤษฎีสัมัยเก่า ซึ่งมีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการเคลื่อนย้ายโดยเสรี ทั้งนี้อุปสรรคในการเคลื่อนย้ายสมัยเก่า คืออุปสรรคด้านภูมิศาสตร์ ได้แก่ระยะทาง แม่น้ำ หรือภูเขา ซึ่งเป็นสิ่งขวางกั้นตามธรรมชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเดินทางย้ายถิ่น	Ravenstein, E.G. (1885): “The laws of migration”, Journal of the Royal Statistical Society 48(2): 167–277. Ravenstein, E.G. (1888): “The laws of migration”, Journal of the Royal Statistical Society, 52(2): 241–301.
		Lee’s theory of migration	เนื่องจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจกลายเป็นอุปสรรคและแรงจูงใจสำคัญในการย้ายถิ่น	Lee, E.S. (1966): “A theory of migration”, Demography, 3(1): 47–57.
		Todaro, 1969	มองว่าทฤษฎีเก่าๆ ที่ผ่านมา เกิดในยุคที่การย้ายถิ่นข้ามพรมแดน ยังสามารถทำได้ง่ายตาย ทำให้แนวคิดทฤษฎีเหล่านั้น ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันที่บริบทเปลี่ยนแปลงไปแล้ว	Lewis, W.A. (1954): “Economic development with unlimited supplies of labor”, TheManchester School of Economics and Social Studies, 22(2): 139–91.
		Shewer, 1992	วิถีชีวิตหมายถึงแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ ซึ่งบุคคลในชนชั้นนี้จะมีความเป็นอยู่ที่หรูหราและสุขสบาย	ซีเวอร์ (Shewer, 1992 อ้างถึงใน ชุมพรทริป, 2556)
4	การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด	นางนันทา ชัยพิชิตพันธ์	แนวคิดเกี่ยวกับการบำบัดรักษาผู้ป่วยเสพติดยา ระบบการบำบัดรักษา 3 ระบบ <ul style="list-style-type: none"> - ระบบสมัครใจ - ระบบต้องโทษ - ระบบบังคับบำบัด ขั้นตอนการบำบัดรักษาผู้ป่วยเสพติดยาบ้า 4 ขั้น <ul style="list-style-type: none"> - ขั้นเตรียมการก่อนการรักษา (Pre-Admission) - ขั้นถอนพิษยา (Detoxification) 	แ ท ล ่ ง ั้ อ ู ม ล ู : http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5311300528_31_19_2483.pdf

			<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation) - ขั้นตอนติดตามหลังรักษา (After-Care) <p>แนวคิดเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบเข้มข้นทางสายใหม่ (Fast Model)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครอบครัว - กิจกรรมทางเลือก - กระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยตนเอง - กระบวนการชุมชนบำบัด 	
		Ludwing Von Bertalanffy	<p>ทฤษฎีระบบ (System theory)</p> <p>ปัญหาหลายสาเหตุติดเป็นปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการประมวลข้อมูลข่าวสาร - มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม - มีการจัดระบบภายใน และการคงตนไว้ - มีการสื่อสารสองทาง - มีการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ภายในระบบโดยฝ่ายทางการสื่อสารและ <p>มีขอบเขตระหว่างระบบย่อยด้วยกันและระบบย่อยกับระบบใหญ่</p>	"ทฤษฎีระบบทั่วไป" (general system theory) (อุมพร ตรังคมบัติ, 2540)
5	สมรรถนะ แรงงานฝีมือ	David McClelland's	<p>แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ</p> <p>ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ (Knowledge) - ทักษะ (Skill) - ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Image) - บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) - แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) 	เดวิด ซี แมคเคลแลนด (1960 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2549, หน้า 24)
		สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์	<p>“สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ</p>	(1993 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2549, หน้า 24)

			รับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/ หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้	
6	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง, 2551	<p>แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง</p> <p>ในภาวะที่ประเทศประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจอันส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยทั่วไป ทั้งในพื้นที่ชนบทและชุมชนในเมือง รัฐบาลจึงได้เกิดมีแนวความคิดเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศขึ้นมา โดยแนวความคิดดังกล่าวมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายของประชาชนและมุ่งให้โอกาสแก่ภาคประชาชน โดยเฉพาะคนมีฐานะยากจนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน</p> <p>แนวคิดด้านการบริหารจัดการ</p> <p>คำว่าการบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “administrate” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนาจการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึงการรับใช้ หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของ คำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ</p> <p>การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึงการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชนหมายถึงหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) บริหารนโยบาย (policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) 3) การบริหารคุณธรรม (morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) 5) การวางแผน (planning) 6)การจัดองค์การ (organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) 8) การอำนาจการ (directing) 9) การประสานงาน (coordinating) 10) การรายงาน (reporting) และ 11) การงบประมาณ (budgeting)</p>	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง, 2551, น.1
				แหล่งที่มา : https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12080/1/418236.pdf