

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู  
Human Resource Management of the Nongbualumphu Provincial  
Administrative Organization

อมรรัตน์ ศรีวิชา

Amornrat Sriwicha

พิชัยรัฐ หมื่นด้วง

Pichairath Meunduang

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Pitchayabundit College

E-mail: eedaon2537@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 5 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 ธันวาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 ธันวาคม 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูทั้งหมด จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่า (T-Test) และใช้สถิติเอฟ (F-Test)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.62$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารสมรรถนะ ( $\mu = 3.70$ ) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ( $\mu = 3.66$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาองค์การ ( $\mu = 3.56$ ) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทาง การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู, ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

## ABSTRACT

The objective of this research was to study the human resource management of the Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization to compare the human resource management of the Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization. Classified by gender, age, education level, duration of work, and to propose guidelines for human resource management of Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization. The population used in this study was all Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization officials. 146 people The tools used to collect the questionnaire The statistics used in the analysis are percentage, mean, standard deviation, and data analysis, hypothesis testing using T-Test statistics and F-Test statistics. To the human resource management of Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization Overall, the most average aspect  $\mu$  was competency management ( $\mu = 3.70$ ), followed by organizational culture ( $\mu = 3.66$ ) and organizational development ( $\mu = 3.56$ ).

**Keywords:** Human Resource Management, Nong Bua Lamphu Provincial Administration Organization, Provincial Administrative Organization Official, Nong Bua Lamphu

## 1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุมงานในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2559, หน้า 1) องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้

เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูมีอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรไม่สอดคล้องกันระหว่างองค์การ งานและบุคคล โดยบุคคลที่เข้ามาในองค์กรไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน และองค์การไม่ว่าจะเป็นความรู้ทักษะความสามารถ ต้องมีการวางแผนกำลังคนให้เพียงพอกับงาน และถูกกับลักษณะของงาน และนอกจากนั้นการจัดวางบุคลากรไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม การสรรหาที่ไม่สร้างหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเป็นผลให้ใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่แตกต่างกัน และการมอบหมายงานที่ยังไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่เพียงพอสำหรับบางตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในการดำรงชีวิต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู และมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหาร ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้มีความเชื่อมโยงกัน หากองค์กรสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันจนทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

## 3. ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากร

ประชากรกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 146 คน โดยในการศึกษาจะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมายระเบียบ เอกสารทางวิชาการเพื่อนำมาวิเคราะห์ และข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้มาจากการสอบถามจากประชากรโดยจำแนกเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ได้นำไปปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการพัฒนาองค์การ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสมรรถนะ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

#### 5. การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามสร้างข้อคำถามขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่า และให้ข้อเสนอแนะ

4. การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เลือกข้อที่ได้ค่า 0.67 ขึ้นไป และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปทดลองใช้

5. การทดลองใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน ต่อจากนั้นนำหาค่า ความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการเก็บข้อมูลกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย และประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถาม ตามวันและเวลาที่นัดหมาย
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้จัดส่งให้กับประชากรด้วยตนเอง เพื่อแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามการวิจัยและขอรับกลับในวันเดียวกันด้วยตัวเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 7. การวิเคราะห์ ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

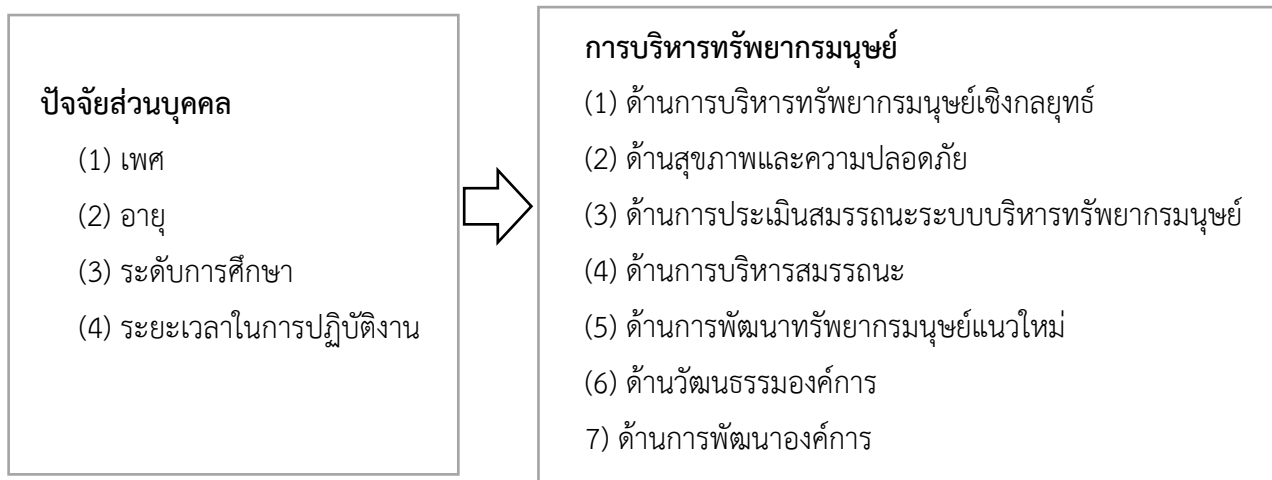
1. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย  $\mu$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $\sigma$  แปลผล และจัดอันดับ

## 8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ เสน่ห์ จัยโต (2553, น. 12-13) และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 9. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และอายุอยู่ระหว่าง 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตารางที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองบัวลำภู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	3.63	0.61	มาก	4
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.57	0.72	มาก	6
3. ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	3.65	0.65	มาก	3
4. ด้านการบริหารสมรรถนะ	3.70	0.73	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่	3.61	0.75	มาก	5
6. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.66	0.71	มาก	2
7. ด้านการพัฒนาองค์การ	3.56	0.75	มาก	7
รวม	3.62	0.70	มาก	

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.62$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารสมรรถนะ ( $\mu = 3.70$ ) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ( $\mu = 3.66$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์การ ( $\mu = 3.56$ ) และวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะเสริมสร้างจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ขณะเดียวกันบุคลากรเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ( $\mu = 3.82$ ) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เช่น การให้รางวัล การจูงใจ และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาของบุคลากร ( $\mu = 3.69$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูมีการเตรียมพร้อมบุคลากรสำหรับการทำงานด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการกระจายความรับผิดชอบเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการพัฒนาในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.52$ )

2.2 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.57$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการทำงานเพื่อสาธารณะ มีการยอมรับค่านิยมและอุดมการณ์ร่วมกัน ( $\mu = 3.79$ ) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูมีแนวทางจูงใจบุคลากรเพื่อสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม การสร้างทัศนคติของกลุ่มในด้านความปลอดภัย การเพิ่มพูนความรู้ด้านความปลอดภัย ( $\mu = 3.60$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีระบบการควบคุมอันตรายที่อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.42$ )

2.3 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.65$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนดไว้เพื่อวัดประเมินว่าบุคคลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ( $\mu = 3.75$ ) รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการจัดทำแผนพัฒนาตามสายงาน หลักสูตรมีการออกแบบและกำหนดเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ( $\mu = 3.70$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีความสามารถสูงขึ้น เข้าสู่การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อไปในอนาคตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.58$ )

2.4 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการบริหารสมรรถนะ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการวิเคราะห์และประเมินสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้องมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนด ( $\mu = 3.72$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการจัดทำสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และระดับสมรรถนะ เป็นต้น ( $\mu = 3.69$ )

2.5 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นเพื่อสร้างผลงานที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานแก่บุคลากร ( $\mu = 3.69$ ) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.63$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการบริหารองค์การที่มุ่งสู่

การสร้างนวัตกรรม โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดใหม่ทำใหม่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.53$ )

2.6 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านวัฒนธรรม องค์การ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นเวลาในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว มีคุณภาพและการให้บริการที่รวดเร็ว และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 3.75$ ) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นองค์การที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม จริยธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่าและประหยัด ( $\mu = 3.73$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างบุคคลให้มีความรู้ มีความคิดเชิงระบบมีวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างทีมในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.55$ )

2.7 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูด้านการพัฒนาองค์การ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีโครงสร้างขององค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้และเป็นหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นสูง ( $\mu = 3.65$ ) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เช่น ผู้บริหารมีความพร้อมสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 3.61$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู มีการวางแผนชีวิตและอาชีพให้แก่บุคลากร โดยควบคู่ไปกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.45$ )

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะทาง การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

- การจัดทำมาตรฐานความสามารถในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ที่สนองต่อต่อความสามารถหลักขององค์กร

- การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

- ทุกกิจกรรมหลักมีการประสานงานกัน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการ

ฝึกอบรม

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย



- ควรให้ความสำคัญด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรให้มากขึ้น เช่น การจัดโครงการตรวจร่างกายประจำปีให้แก่บุคลากรในองค์กร และจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรง

- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ควรมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงานอยู่เป็นประจำ

### 3. ด้านการประเมินสมรรถนะและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ติดตามและประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้มากน้อยเพียงใด และควรแก้ไขปรับปรุงผลงานในส่วนใด เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

- ควรจัดอบรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนว่าใช้หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาผลงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันต่อแนวทางขององค์กร

- ควรปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเงินรางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 4. ด้านการบริหารสมรรถนะ

- การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

### 5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่

- ควรจัดอบรมบุคลากร เกี่ยวกับการวางแผน แนะนำ เส้นทางของความเจริญก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งว่าควรเตรียมตัวอย่างไร และการวางแผนชีวิตแก่บุคลากรก่อนวัยเกษียณ โดยเฉพาะทางด้านการเงิน

- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

### 6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

- ควรพิจารณาการปรับเปลี่ยน โอน ย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

- การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง

### 7. ด้านการพัฒนาองค์กร

- ควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพิ่มมากขึ้น

- ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ

## 10. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารสมรรถนะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550: 3) ได้ทำการศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการบริหาร หากองค์กรต้องเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถแล้วปัจจัยอื่นๆ ก็จะตามมาด้วย ด้วยเหตุนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามี ความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่อทุกองค์กรจึงต้องมีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งหากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดแต่หากองค์กร มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็จะสามารถทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (พิชิต เทพวรรณ (2554: 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า จะสามารถช่วยทำให้องค์กรดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยสรุปความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านพนักงาน (Employee) ช่วยทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ช่วยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรมากที่สุด 2) ด้านองค์กร (Organization) ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นไปตามทิศทางหรือนโยบายการบริหารงาน 3) ด้านสังคม (Social) กล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคม และเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโตก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้มีผลภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่าข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องเสนอห์ จุ้ยโต (2554 154-159) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ที่แปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร และมีความเหมาะสมกับขนาดโครงสร้าง ,การประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบสำคัญใน 4 ประการ คือ (1) ประเมินมาตรฐานความสำเร็จ (2) ประเมินปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (3) ประเมินขนาดหรือปริมาณที่ได้จากการวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จ (4) ประเมินจากหลักฐานการประยุกต์ใช้ และการรายงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายถึงการพัฒนาศักยภาพให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงการ

พัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การและการพัฒนาสายงานอาชีพต่อไป เสน่ห์ จุ้ยโต (2554 , น. 234) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยมอุดมการณ์ของคนส่วนใหญ่ในองค์การ และถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือหล่อหลอมพลังจิตใจของบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ เสนาะ ดิยาวัว (2544, น.5) สุขภาพ หมายถึง ความหมายเดียวกับคำว่า อนามัยหรืออาจเรียกรวมกันว่า สุขภาพอนามัย หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางสังคมควบคู่กัน

## 11. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 การจัดทำมาตรฐานความสามารถในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ที่สนองต่อต่อความสามารถหลักขององค์กร

1.2 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

1.3 ควรมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงานอยู่เป็นประจำ

1.4 ติดตามและประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้มากน้อยเพียงใด และควรแก้ไขปรับปรุงผลงานในส่วนใด เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

1.5 ควรจัดอบรมบุคลากร เกี่ยวกับการวางแผน แนะนำ เส้นทางของความเจริญก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งว่าควรเตรียมตัวอย่างไร และการวางแผนชีวิตแก่บุคลากรก่อนวัยเกษียณ โดยเฉพาะทางด้านการเงิน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาในแต่ละด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

## บรรณานุกรม

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร. วิจิตรหัตถกร.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). **การฝึกอบรมเชิงระบบ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). **กระบวนการค้นหามุมใหม่การบริหารทุนมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ดิยาวัว. (2544). **หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.