

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาล
ตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**
**The Human Resources Administration Accordance With
Bhavan Iv of Pa-Maet Sub-District Municipality,
Muang Phrae District, Phrae Province**

สายัญห์ ตาดี*

Saiyan Tadee

Received: June 25, 2018 Revised: July 15, 2018 Accepted: July 17, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม(Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 95 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์(Correlation Analyris) โดยการคำนวณค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่และข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของ

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

เทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96$, $\sigma=0.17$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรตามความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มาทำงานร่วมกัน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ภาวะ 4

Abstract

The purposes of this research were 1) to study about the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, 2) to study about the relationship between personal factors and the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province and 3) to study about the approach of the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province. this research was quantitative research which was carried out by using the mixed methods protocol. Collecting data was done through distributing the questionnaires among the population group used in the research i.e. ninety five people living in the Pa-maet municipality area. The data was then analyzed by using the SPSS program to determine the percentage, mean and Standard Deviation (S.D.). Hypothesis was tested by performing the Correlation

Analysis. Meanwhile, Pearson's Correlation coefficients was determined to test the relationship between the personal factor and the human resources administration according to the Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province. Data obtained from the interview was also brought to analysis through the content analysis technique.

Concerning the results, it was found that;

1) Regarding the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it revealed that in overall view the opinion of people towards the human resources administration under the theory of Pa-maet Sub-district Municipality was in the high level ($\mu=3.96$, $\sigma=0.17$). When considered in respective aspect, it was found that every item of opinion was also in the high level.

2) Regarding the relationship between the personal factors and the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it revealed that the personal factors for gender and work experience were significantly related with the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality at 0.05 level, thereby accepting the anticipated hypothesis. Meanwhile, the personal factors for age and education were not related with the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality, thereby denying the anticipated hypothesis.

3) Regarding the approach to development of human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it was found that there should be the recruitment of personnel to work in the organization by considering their capability via the clear, equitable judgment. Opportunity shall be wide, freely open for those applicants with desired qualifications, both in and out of the organization, to come to apply for the position. There should also be a good information system for disseminating the qualifications of the needed positions properly and thoroughly. In addition, as for the development the training courses should be organized in order to readjust the personnel's behavior, including knowledge, skills, attitude and virtue and ethics. Lastly, there should be the survey for the personnel's need to take

part in the training course and subsequently apply the outcome gained from the training course in performing their jobs.

Keywords: The human resources administration accordance., Bhavanā IV.

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าเมตมีระบบการบริหาร คือ กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยนำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแล้วรวบรวมประเด็นการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้นได้พบปัญหาที่จำเป็นจะต้องแก้ไข ปรับปรุง หลายด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหา 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการธำรงรักษาที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าเมตส่วนมากมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการองค์การในด้านวัตถุนานหรือด้านกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไป จึงทำให้การบริหารจัดการภายในคือด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรนั้นค่อนข้างจะมีน้อยหรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ค่อยได้รับความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถส่งเสริมด้านการพัฒนาโดยเฉพาะ คือ หลักอภินิหาร 4 ได้แก่ 1. กายภาวนา 2. สีลภาวนา 3. จิตตภาวนา 4. ปัญญาภาวนา

อาจได้ว่า จากความจำเป็นและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลและให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้และที่สำคัญก็คือ องค์การและผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องประเมินได้ว่าบุคลากรมีหรือขาดคุณลักษณะใดๆ แล้วจึงจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสภาพขององค์การและบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานพิเศษ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น อย่างเหมาะสม จากความจำเป็นและเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าเมตตามหลักอภินิหาร 4 เพื่อทราบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าเมตว่าเป็นอย่างไรและผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอภินิหาร 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการประจำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และลูกจ้างในเทศบาลตำบลสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดจำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลป่าเมตทั้งหมดซึ่งมีทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร และพรรณนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ (Pearson's Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 มีอายุอยู่ระหว่าง อายุ 30-39 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีประสบการณ์การทำงาน 11-20ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4

2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภานา 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96$, $\sigma=0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกายภาพ (μ=3.80, σ=0.53) รองลงมาคือ ด้านปัญญาภาพ (μ=3.79, σ=0.34) ด้านจิตตภาพ (μ=3.71, σ=0.34) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านศีลภาพ (μ=3.67, σ=0.33) ตามลำดับ

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรตามความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้เข้าแข่งขันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลป่าเมตเทศบาล มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติ มาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เทศบาลมีการนำทิศทางความก้าวหน้าของบุคลากรในอนาคตขององค์กรมากำหนดการศึกษาต่อของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพ 4 ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา 4 ของเทศบาลตำบล ด้านกายภาวนา คือ การมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมที่จะทำงานและสุขภาพที่สมบูรณ์ ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายพร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา 4 ของเทศบาลตำบล ด้านศีลภาวนา คือ การมีความประพฤติ การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย เป็นเรื่องของการปฏิสัมพันธ์คนอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถในหน้าที่นั้น ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมปฏิบัติงาน

2) มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น จัดหาอุปกรณ์การกีฬาต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการประยุกต์หลักธรรมด้านอื่น เช่น ทศพิธราชธรรม เป็นต้น มาทำการศึกษาวิจัย

2) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมด้านอื่น เช่น สัณหวัดดู 4 พรหมวิหาร 4 ให้มากขึ้นเพื่อจะแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รัชพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.