

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
**Factors Influencing the Effectiveness of Human Resource Development of
Local Administrative Organizations in Chondan District,
Phetchabun Province**

พลอยชมพู ทับแอม และ ธนัสธา ไรจนตรากุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Phloichomphu Tabem and Tanastha Rojanatrakul

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: phloichomphu.t@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 236 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.926 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Enter Method ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ

3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ควรมีการจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความ

* วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 23 มีนาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 24 พฤษภาคม 2566

Received: March 20, 2023; Revised: March 23, 2023; Accepted: May 24, 2023

ทันสมัยและตรงต่อความต้องการที่แท้จริง ควรจัดสื่อและเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม เพื่อ ดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรม ควรจัดให้มีกิจกรรมนำการเรียนรู้ในทุกๆ หัวข้อเพื่อสร้างความน่าสนใจในเนื้อหาต่าง ๆ และ ควรสร้างบรรยากาศ การทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศในการ แลกเปลี่ยนความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในองค์การ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล; ประสิทธิภาพ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstracts

The objectives of this study were: 1) to study the level of the effectiveness of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District, Phetchabun Province, 2) to study the factors influencing the effectiveness of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District and 3) to study the suggestions and guidelines for the promotion of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District. This study applied the Quantitative Research with the Survey Research. The sample was 236 government. The tool of this study was the questionnaire with the 0.926 of reliability. The statistics used Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Multiple Regression Analysis with the Enter Method. Research Results 1) Overall, the level of the effectiveness of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District, Phetchabun Province was at the high level. 2) The factors influencing the effectiveness of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District, Phetchabun Province was at the high level. it found that the support of the high administrators and the technology progress influenced the effectiveness of the human resource development at 0.01 of statistical significance. The other factors did not influence the effectiveness of the human resource. 3) The suggestions and guidelines for the promotion of the human resource development of the local administrative organizations in Chondan District, Phetchabun Province were the local administrative organizations should provide the curriculum, learning, teaching and training modern and suitable to the actual demand, the local administrative organizations should provide the media and tools in the management of learning, teaching and training to attract the interest for the trainees, the local administrative organizations should provide the activities leading to the learning for making the interest in the contents, and the local administrative organizations should make the environment in the participatory working, sharing the knowledge and exchanging the knowledge together in the organization.

Keywords : Factors Influencing; Effectiveness; Human Resource Development

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปลูกฝังการฝนฝักตนเองให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาได้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาจะส่งผลในระยะยาวต่อองค์กรได้ เมื่อบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จึงก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งของบุคลากร และถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์กร การจัดทำเครื่องมือ หลักสูตรในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เกิดผลสัมฤทธิ์มากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การได้พัฒนาทักษะ จากการเข้ารับการฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และแพร่หลายในหลาย ๆ องค์กร (พิมพ์ลิขิต ทอง, 2557)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีบทบาทหน้าที่ และภารกิจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ที่ต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่เป็นจำนวนมากเช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของหน่วยงานให้เห็นเป็นรูปธรรมและเกิดการต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ผ่านนั้นหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสายงาน การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ในสายงานปฏิบัติอยู่เพื่อการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ในตำแหน่งงานนั้นๆ และการพัฒนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และการเตรียมความพร้อมขององค์กร และให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์, 2565)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะขาดไม่ได้ในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความคิด สติปัญญา และการ

ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการบริหารงานขององค์กร และที่สิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีผลเสริมสร้างให้คน มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นอย่างไร และปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด และข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นอย่างไร เพื่อนำไปแนวทางในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทักษะคน การให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดเสถียรภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 236 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์, 2565) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ 2) ประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ 3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยสร้างมาจากการศึกษา

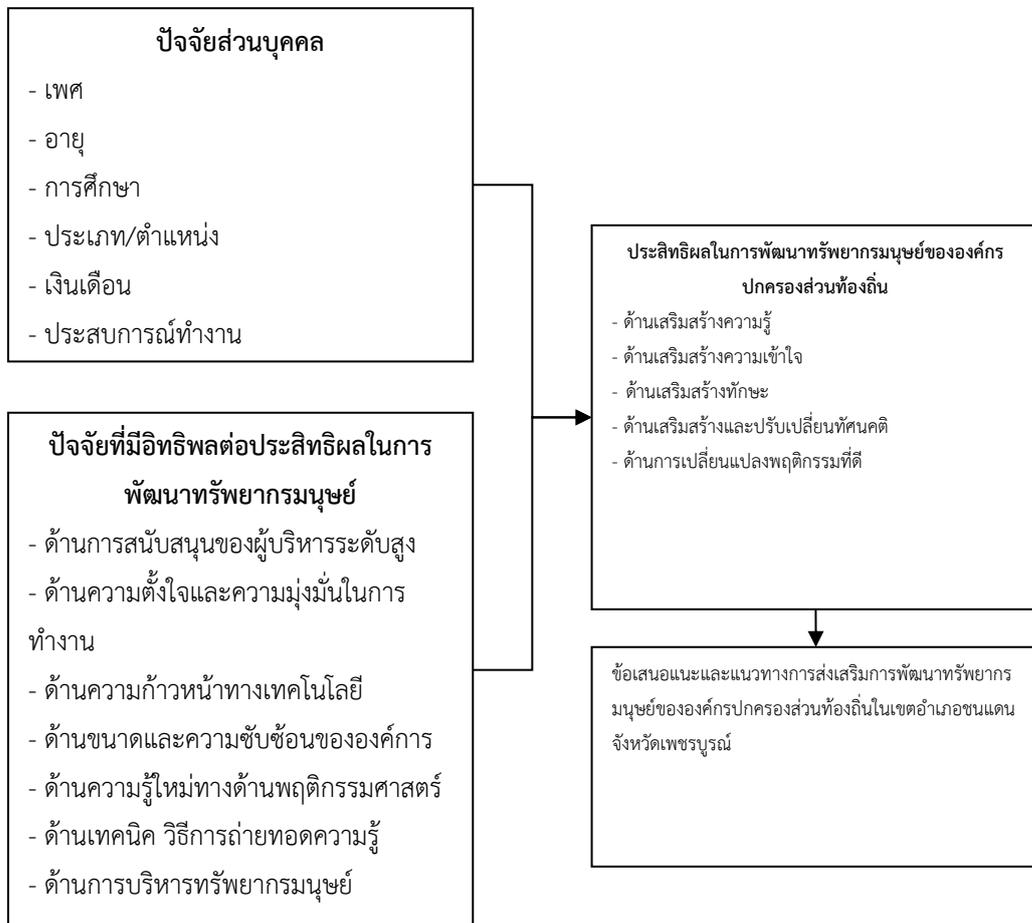
เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อตั้งแต่ 0.5 - 1.0 และนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.926

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จำนวน 236 คน ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความถูกต้อง และข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้สรุปมาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดของมอนด์ และคณะ (Mondy and Other, 1999) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดของเอกสิทธิ์ สนามทอง (2563) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม

ลำดับ	ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ด้านเสริมสร้างความรู้	3.58	0.54	มาก
2.	ด้านเสริมสร้างความเข้าใจ	3.57	0.51	มาก
3.	ด้านเสริมสร้างทักษะ	3.33	0.45	มาก
4.	ด้านเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติ	3.55	0.49	มาก
5.	ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี	3.46	0.52	มาก
ภาพรวม		3.50	0.29	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเสริมสร้างความรู้ ($\mu = 3.58$) รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างความเข้าใจ ($\mu = 3.57$) ด้านเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ($\mu = 3.55$) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี ($\mu = 3.46$) และด้านเสริมสร้างทักษะ ($\mu = 3.33$) ตามลำดับ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	3.37	0.51	ปานกลาง
2.	ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.52	0.49	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.69	0.53	มาก
4.	ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	3.47	0.58	ปานกลาง
5.	ด้านความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์	3.54	0.44	มาก
6.	ด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้	3.57	0.51	มาก
7.	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.51	0.59	มาก

ภาพรวม	3.52	0.37	มาก
--------	------	------	-----

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($\mu = 3.69$) รองลงมา คือ ด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ($\mu = 3.57$) ด้านความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ($\mu = 3.54$) ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\mu = 3.52$) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\mu = 3.51$) ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ($\mu = 3.47$) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($\mu = 3.37$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (X1)	.115	.043	.204	2.701**	.007
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (X2)	-.037	.054	-.063	-.685	.494
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X3)	.179	.050	.330	3.604**	.000
ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (X4)	.027	.042	.055	.654	.514
ความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (X5)	.017	.062	.026	.275	.784
เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ (X6)	.039	.049	.071	.808	.420
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X7)	.000	.039	-.001	-.010	.992
ค่าคงที่	2.288	.163		14.007	.000
R = 0.490		R ² = 0.240	SE _{est} = 0.253		
F = 10.300**		Sig = 0.000			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.490 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R²) มีค่า 0.240 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมด 7 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.0 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.253 อีกทั้งผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (F) มีค่า 10.300 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (x1) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (x2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ตาราง 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ	ความถี่ (f)
1	ควรมีการจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการที่แท้จริง	75
2	ควรจัดสื่อและเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม เพื่อ ดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรม	64
3	ควรจัดให้มีกิจกรรมนำการเรียนรู้ในทุกๆ หัวข้อเพื่อสร้างความน่าสนใจในเนื้อหาต่างๆ	50
4	ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศในการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร	46

จากตาราง 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1) ควรมีการจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการที่แท้จริง 2) ควรจัดสื่อและเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม เพื่อ ดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรม 3) ควรจัดให้มีกิจกรรมนำการเรียนรู้ในทุกๆ หัวข้อเพื่อสร้างความน่าสนใจในเนื้อหาต่าง ๆ และ 4) ควรสร้างบรรยากาศ การทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศในการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเสริมสร้างความรู้ รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างความเข้าใจ ด้านเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี และด้านเสริมสร้างทักษะตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรมการเลือกวิธีฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร มีการเสริมสร้างทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐาน ที่องค์กรกำหนดไว้ มีการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนันทนาการ เช่น โครงการนันทนาการ เป็นต้น ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะต่าง ๆ รวมถึงเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ และมีการจัดกิจกรรมโดยกำหนดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก ธรรมารักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา ด้านการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ด้านความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เสมอ พร้อมทั้งจะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น จัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง นำเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบในการบริการข้อมูลสารสนเทศมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อทำให้งานเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น นำทฤษฎีและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การนำนวัตกรรมด้านการจัดทำโครงการมาใช้ในการดำเนินโครงการ เป็นต้น งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และหน่วยงานมีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ จำเนียร ราชแพทยาคม (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (X1) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาเพราะหากได้รับการสนับสนุนบุคลากรงบประมาณ ในการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การดูงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ จำเนียร ราชแพทยาคม (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร และงานวิจัยของวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1) ควรมีการจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการที่แท้จริง 2) ควรจัดสื่อและเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การอบรม เพื่อ ดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรม 3) ควรจัดให้มีกิจกรรมนำการเรียนรู้ในทุกๆ หัวข้อเพื่อสร้างความน่าสนใจในเนื้อหาต่าง ๆ และ 4) ควรสร้างบรรยากาศ การทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศในการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก ธรรมารักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการวางแผนการ

ประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อขอรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะ และมอบ นโยบายเกี่ยวกับ แนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดตั้งคณะกรรมการ สรรหาและคัดเลือกจาก บุคคลภายใน เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์และนันทนาการ ร่วมกัน จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และ ส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดการความรู้ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งแสดง เห็นถึงความสำคัญของการสะสมองค์ความรู้ในองค์กรโดยการนำแนวคิดด้านการจัดการองค์ความรู้ไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ ช่วยสร้างนวัตกรรม คุณภาพการ บริการให้ ความสำคัญกับความรู้ของพนักงานในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน จนกระทั่ง สามารถเข้าสู่การแข่งขันที่ทัดเทียมในภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยให้องค์กรได้มี พนักงานที่ค้นพบศักยภาพของตนเองและได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิด ความก้าวหน้าสามารถทำงานและส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดัน การเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยไม่ได้นำเอาความรู้ระหว่างบุคคลมารวมกัน แต่เกิดจากความรู้ ความสามารถในแต่ละ บุคคลนำออกมาแสดง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคงานพร้อมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้ต่อองค์กรได้ ตลอดจนสามารถไปใช้ช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ ต่อเนื่องกันและไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของพนักงานใน หน่วยงานต่างๆ ขององค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้ก็ ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์กรได้นำไปปฏิบัติด้วยความเข้าใจและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวิธีการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรประกอบด้วยโครงสร้างเทคโนโลยี บุคคล และ กายภาพต่างๆ แล้วแต่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการพัฒนา บุคลากร ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่าง

เป็นระบบรวมถึงพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับบริบทของ บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอชนแดน และอำเภออื่นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาทฤษฎีฐานรากควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจ
เข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอชนแดน และอำเภออื่นต่อไป

3. ควรมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักองค์กรนวัตกรรมในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอชนแดน และอำเภออื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดิเรก ธรรมารักษ์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*.
รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐศาสตร์
ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 1(2), 43 - 69.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์. (2565). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
เพชรบูรณ์*. เพชรบูรณ์ : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์.
- สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ จำเนียร ราชแพทยาคม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12(27), 112-121.
- Mondy, R.W. and Other. (1999). *Human Resouce Management*. (7th ed.). New Jersey Asimon
: Schuster Company.