การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

The Human Resource Management of the Bajoh Sub-district Administrative Organization, Bajoh District, Narathiwat Province

อามาณี หะยีนาแว[1] ดร.ไชยอนันต์ ตรีไพบูลย์[2]

Amanee Hayeenawae [1] Dr. Chaianan Tripaiboon[2]

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

Abstract

This study aimed to: 1) examine the human resource management of personnel within the organization; 2) compare the opinions of personnel regarding human resource management, classified by personal factor. The sample consisted of 100 personnel from the Bajoh Sub-district Administrative Organization, Bajoh District, Narathiwat Province, determined using Krejcie and Morgan's sampling table. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods employed included mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (One-way ANOVA). Data were analyzed using a statistical software package. The research findings were as follows: 1. The study on the level of opinions regarding human resource management of personnel in the offices of the Bajoh Subdistrict Administrative Organization, Bajoh District, Narathiwat Province found that, overall, it was at a high level ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.54). When considering each aspect, it was found that the planning aspect had the highest mean score ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.52), followed by the retention aspect ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.55), the development aspect ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.56), and the recruitment aspect had the lowest mean score ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.53), respectively. 2. The results of the comparison of opinions on human resource management of personnel in the organization, classified by personal factors, were analyzed using t-test and F-test through one-way analysis of variance (One-Way ANOVA). The study found that personnel with different genders, ages, education levels, positions, and incomes did not have significantly different opinions regarding the human resource management of the Bajoh Sub-district Administrative Organization, Bajoh District, Narathiwat Province.

Keywords: Human Resource Management ; Maintenance ; Narathiwat Province

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 100 คน เป็นบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.52) รองลงมาได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.55) ด้านการพัฒนา ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.56) และด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.53) ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่า t-test และ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์; การธำรงรักษา; จังหวัดนราธิวาส

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับการกำหนดให้มีความเป็นอิสระในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการและลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2549) และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ทำการประเมินผลความสำเร็จจากองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านี้ การติดตามและประเมินผลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และรักษามาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2549) การดำเนินภารกิจหลักขององค์การให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้จัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ หากเริ่มต้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพดี ก็จะส่งผลให้ปัจจัยอื่น ๆ ประสบความสำเร็จตามมา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

และยังสามารถรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ได้ (รัฐกาล กลิ่นหอม. 2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่สามารถสร้างคุณค่าแก่องค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องเริ่มจากการมีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และทักษะในการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้าง พัฒนา และรักษาความสามารถของพนักงาน รวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ในที่สุด ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสะท้อนจากผลประกอบการขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำไปพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น HR Scorecard (เบคเกอร์ อี และคณะ (Becker, E. et al., 2001)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีคุณค่าสูงในทั้งสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นอย่างสร้างสรรค์ ก็จะสามารถเติบโตและเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ การพัฒนาของประเทศนั้นก็จะดำเนินไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม ทั้งนี้ ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสังคมที่เจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดคุณภาพ สังคมนั้นก็จะตกอยู่ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในธุรกิจ เช่น โลกาภิวัตน์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนและสภาพการแข่งขันในตลาดที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการบริหารจัดการ เนื่องจากรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่เคยประสบความสำเร็จในอดีต อาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต หากองค์กรยังยึดติดกับแนวทางเดิมที่เคยใช้และประสบความสำเร็จมาก่อน ก็ยากที่จะรักษาความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวได้ (ดิน พรมแสง. 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ มี ความคิดเห็นว่าการดำเนินนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการวางแผน เพื่อการสรรหา และพัฒนาบุคลากร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีความผูกพันและช่วยองค์การในการให้บริการประชาชน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบ ลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ดำเนินนโยบาย และให้บริการประชาชนตามเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เต็มความสามารถ โดยองค์การมีคนเก่ง รักษาคนดีไว้ได้และเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม และรับใช้สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านวิธีการสรรหา 3) ด้านการพัฒนา และ 4) ด้านการธำรงรักษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 135 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ขอบเขตด้านเวลา

เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ.2567 ถึงเดือนธันวาคมพ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

งามทิพย์ มั่นทองขาว (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัย ทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหาร จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่ง การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยาจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้แต่มิได้ใช้ศาสตร์เพียงอย่างเดียวยังต้อง ใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วยคือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่ เป็นจริงและการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัด องค์การการสั่งการการมอบหมายงานการรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่

สำคัญ ของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารการประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

แนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2552) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธรรมรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการนำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่นำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการนำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุผลอื่นใดในการนำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สาคร สุขศรีวงศ์ (2551) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ ที่เพียงพอทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณตลอดจนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธรรมรงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการนำงานจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรนำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.54 และเพศชายร้อยละ 38.46 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,000–20,000 บาท มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 6–10 ปี ความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ 2) ปัจจัยความต้องการในการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การดูงานขององค์การ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนา 4) ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน การสอนงาน และสาธิตงาน และ 5) ปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา 3. ปัญหาและแนวทางแก้ไขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) ผู้บริหารมีแผนงานการพัฒนาชัดเจน 2) ต้องมีระเบียบบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน 3) ผู้บริหารใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ควรให้มีการดูงานเพื่อศึกษาหน่วยงานต่างๆ 5)ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในตำแหน่งและหน้าที่มากขึ้น 6) ควรเริ่มจากการปลูกจิตสำนึกบุคลากร และ 7) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ ปริญญ์ ศุกรีเขตร (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป** โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาด

ใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า **แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์** โดยพิจารณาจากค่า **Chi-square เท่ากับ 11.378, ค่า p-value เท่ากับ 0.181, ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.422, ค่า GFI เท่ากับ 0.992, ค่า AGFI เท่ากับ 0.971, ค่า NFI เท่ากับ 0.988, ค่า CFI เท่ากับ 0.996 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.033 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28

ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ **มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ **การฝึกอบรมและการพัฒนา, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและผลตอบแทน, และการประเมินผลงาน ข้อเสนอแนะองค์กรควรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1. ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ 2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์4. สร้างเครื่องมือ 5. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข 6. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ 7. ปรับปรุงแก้ไข 8. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 9. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัชภาคย์ยะลา เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับกลุ่มตัวอย่าง 3. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป6)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และ อธิบายถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ในการสอบถามครั้งนี้ ตามประชากรทั้งหมด จำนวน 135 คน ซึ่งการนำเสนอผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม (n=100)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ด้านการวางแผน	4.39	0.52	มาก
2. ด้านการสรรหา	4.28	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.30	0.56	มาก
4. ด้านการธำรงรักษา	4.32	0.55	มาก
รวม	**4.33**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษา ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.55) ตามด้วย ด้านการพัฒนา ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการสรรหา ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน (n=100)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	4.36	0.63	4.40	0.46	-0.399	0.691
2. ด้านการสรรหา	4.29	0.60	4.27	0.49	0.127	0.899
3. ด้านการพัฒนา	4.27	0.61	4.30	0.53	-0.263	0.793
4. ด้านการธำรงรักษา	4.28	0.60	4.34	0.52	-0.513	0.610
รวม	**4.30**	**0.58**	**4.33**	**0.44**	**-0.273**	**0.767**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "เห็นด้วยมาก" สะท้อนถึงการรับรู้และความพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรในระยะยาว เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม รวมถึงการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนอย่างไรก็ตาม ควรมีการปรับปรุงในด้านการส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น เนื่องจากได้รับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ องค์กรสามารถแก้ไขโดยการจัดทำโครงการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น สำหรับด้านการสรรหา แม้อยู่ในระดับดี แต่ยังมีจุดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในกระบวนการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากขึ้น เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ในด้านการพัฒนา พบว่าการสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ได้รับการตอบรับที่ดีอย่างไรก็ดี การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นยังเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในระยะยาว องค์กรสามารถดำเนินการผ่านโครงการทุนการศึกษา หรือการจัดหลักสูตรอบรมที่ตรงกับสายงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร สุดท้าย ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันเวลา รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นจุดเด่นที่สร้างความพึงพอใจสูง อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรยังเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาเพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้มากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับ

ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดหาสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ (2564) ซึ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีศึกษา อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเน้นถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ การให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในระยะยาว

สรุปผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 100 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25–35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และผู้ที่มีอายุ 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนผู้ที่มีอายุ 46–55 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.0 ด้านประเภทตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา ได้แก่ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.0 และน้อยที่สุด ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 11.0 ด้านรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมา ได้แก่ รายได้ในช่วง 25,000–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.0 รายได้ในช่วง 15,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.0 และน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.52) รองลงมาได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.55) ด้านการ พัฒนา ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.56) และด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่า t-test และ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง แม้ผลการศึกษาพบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่ควรพัฒนาให้มีความครอบคลุมทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดนโยบายเชิงรุก เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

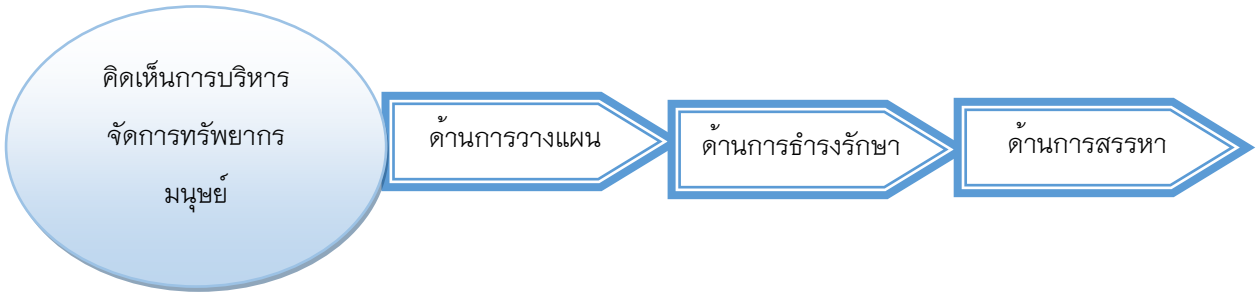
2. การสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและทั่วถึง เนื่องจากด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และสร้างระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง เพื่อให้การสรรหามีความเท่าเทียม โปร่งใส และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรได้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหลายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อแตกต่างหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่สามารถนำมาปรับใช้ร่วมกันได้ในวงกว้าง

2. ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึก แรงจูงใจ และปัญหาที่ซ่อนอยู่ของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่



จากองค์ความรู้ใหม่จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

References

กรกนก พงษ์เสือ. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 6(1). 295–308.

กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2556). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ ปริญญ์ ศุกรีเขตร. (2564). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*;4(1):1–13.

โกวิทย์ พวงงาม. (2552). การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 7(2), หน้า 5–22.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *สินค้าและบรรจุภัณฑ์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด . พับลิชชิ่ง จำกัด.

งามทิพย์ มั่นทองขาว. (2559). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(2), 74–86.*

จตุรงค์ นภาธร. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ :* หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:

จันทิมา พรหมเกษ. (2555). *ผลกระทบของการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจกระเป๋าและเครื่องหนังในประเทศไทย*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556*). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฉัฏฐ์สุดา ชัยโฉม, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และชุลีพร นาหัวนิล. (2564). ระบบการบริหารราชการไทย. *วารสารพุทธมัคค์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, 6 (1), 241–247.

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ องค์กรและการจัดการสมัยใหม่*.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

ชาญยุทธ หาญชนะ. (2567). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 9(5). 167–180.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดนัย ลามคำ (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1(2), 1–14.

ดิเรก ธรรมารักษ์. (2563). ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ดิเรก ภาโสม. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดีน พรมแสง. (2564). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เทเลอินโฟ มีเดียจำกัด(มหาชน)*. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ (Competency and Effective Training). *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 1–14.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2554). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล*. การศึกษาทางไกล สาขาสังคมศาสตร์.

ธนาพนธ์ ทองพานิช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของ. องค์การ : ศึกษากรณีสานักงานคณะกรรมการอาหารและยา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ. คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*. 6(2).182–196.

ธันยพร โพธแดง. (2558). *การสรรหาและคัดเลือกตัวแทนประกันชีวิตของผู้บริหารหน่วย บริษัท เอไอเอ จำกัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสานตอนล่าง)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีรพงศ์ อุปทุม. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ตีรณสาร.

นิกร ชุกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(3). 29–44.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2559) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 7(1). 181–184.

นีรนุช ชัยบิน. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรพต วิรุณราช. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ.เอส. เทคนิคการพิมพ์.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภาส ศิริภาพ และคณะ. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ. บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย.* วารสารการบริหารปกครอง. 10 (1): 197–220.

ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ. (2565). *ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปองใจ ปากเมย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยาพร ห้องแซง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปีราติ พันธ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง.* 10(2). 20–31.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิศสวาท ศรีเสน. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝันหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในฝันจังหวัดยโสธร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัฐกาล กลิ่นหอม. (2553). *การพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแขมอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.* ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และ อาริยาพัชร์ น้อยวิไล. (2559). *การฝึกอบรม: หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.กรุงเทพมหานคร.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่.* กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

ฤติน กุลเพ็ง. (2555). *กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร.* กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ลักษณชัย ธนะวังน้อย. (2554) *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร* . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.

วรัญญา กันปี. (2566). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 10(12), 228–236.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาในสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารเกษมบัณฑิต,* 14 (1), 75–84.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหาร จัดการคุณภาพการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริรัตน์ จันตรี. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล. ศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2545). *การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน,* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์

สมาน รังสิโยกฤกษฎ์และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่19. กรุงเทพฯ : ส้มหว้าน.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.* จี.พี.ไซเบอร์พรินท์. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2566). *การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครู.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2549). *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สิริอร จำปาทอง. (2560). ส่วนประสมทางการตลาดบริการ และพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีผลต่อความตั้งใจกลับมาซื้อซ้ำของลูกค้าที่ซื้อสินค้าในซุปเปอร์สโตร์ผ่านแอพพลิเคชั่น. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา.* 10(1). 11–20.

สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อดิพงษ์ ฐิติพิทยา. (2550) *ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์:กรุงเทพฯ.

อภิญญา ภิญโญ. (2559). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มร่วมมือ เทคนิค STAD ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรนุช พูลสังข์. (2554). *เอกสารประกอบการเรียนการสอน ชุดกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์.* มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.