

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

OPINION OF PERSONEL TOWARDS THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
SYSTEM: A CASE STUDY OF SUAN SUNANDHA RAJABHAT UNIVASITY

กาจปกรณ์ นิลอรุณ, อรไท ชั่วเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 357 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนครบทั้งสิ้น 357 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test (ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาทุกระบบ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9549 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97880 2) เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 3) อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 4) วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 5) ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 6) ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 7) สถานที่ตั้งของสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 8) แหล่งที่มาของเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน 9) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน

คำสำคัญ: บุคลากร/ ระบบบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

This study has the objectives to study 1) study the human resource management system of Suan Sunandha Rajabhat University 2) study the factors affecting the opinions of personnel on the human resource management system of Suan Sunandha Rajabhat University. The samples used in the study were 357 personnel of Suan Sunandha Rajabhat University using multi-step sampling method. The questionnaires created by the study were used as a tool to collect data Complete questionnaire Total 357 copies were recovered. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test (ANOVA), and Least Significant Difference (LSD).

The results showed 1) The opinions of personnel towards the human resource management systems of all systems of Suan Sunandha Rajabhat University were at the agreeing level, with a mean of 3.9549 and a standard deviation of 0.97880. 2) Different genders resulted in The opinions towards the human resource management system of Suan Sunandha Rajabhat University were different. 3) Different age resulted in different opinions on all human management systems of Suan Sunandha Rajabhat University. 4) Different educational background resulted in opinions on all human management systems Suan Sunandha Rajabhat University is different. 5) Different work experience results in different opinions on the human resource management system of Suan Sunandha Rajabhat University. 6) Different types of personnel did not result in different opinions on all human resource management systems of Suan Sunandha Rajabhat University. 7) Location of different departments did not result in Opinions on the overall human management system of Suan Sunandha Rajabhat University were different. 8) Different salary sources resulted in different opinions on all human management systems of Suan Sunandha Rajabhat University. 9) Different monthly income resulted in different opinions on all human resource management systems of Suan Sunandha Rajabhat University.

Keywords: personnel/ personnel management system

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการได้ จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

การจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกัน ได้เป็นอย่างดี จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

การบริหารงานบุคคล จึงหมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากร

การบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงาน มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การชำระรักษา การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร (แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : 2563)

การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ในข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารงานบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : 2546)

ระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้กับผู้บริหารไม่ติดขัดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล” หรือที่เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารงานบุคคลสำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทาง ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้กับส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ให้สามารถ ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

3. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม (Human Resource Policy) และส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Strategy and Operation) (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล : 2555)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นองค์กรเกี่ยวกับการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากตัวบุคลากรคือปัจจัยชนิดหนึ่งที่สำคัญ ทั้งส่งผลในการขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้ตรงกับภารกิจ และทำให้เป้าหมายของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในด้านต่าง ๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการเป็นตัวแปรในการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Van Zwoll (อ้างอิงใน เมธี บิลันธนานนท์, 2523, หน้า 3) การบริหารงานบุคคล เป็นกิจกรรมเฉพาะที่ซับซ้อนมุ่งให้พนักงานปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของสถาบัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2525, หน้า 3) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา

เสนาะ ดิยาว (2535, หน้า 7) ความหมายของการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้งาน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541, หน้า 6) การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินกิจกรรมย่อยหลายอย่างเกี่ยวกับบุคลากร นับตั้งแต่ก่อนบุคคลเหล่านั้นจะเข้าสู่องค์การจนเมื่อพ้นจากองค์การไป

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

คำพันธ์ อัครเนตร (2533, หน้า 12) การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรจะเป็นตัวชี้ขาด

สุธีรา สุกัญพาล (2558, หน้า 16) การที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอจะทำให้องค์การดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การที่วางไว้

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2559, หน้า 21) องค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

เทพรัตน์ คามเรือง (2560, หน้า 37) การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อองค์การเนื่องจาก บุคลากรเป็นผู้วางแผนงานดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในแต่ละองค์การ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (อ้างอิงใน จูติพร สิมสวัสดิ์, 2561, หน้า 15) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จึงต้องมีการบริหารงานบุคคล และบุคคลในองค์การยังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้

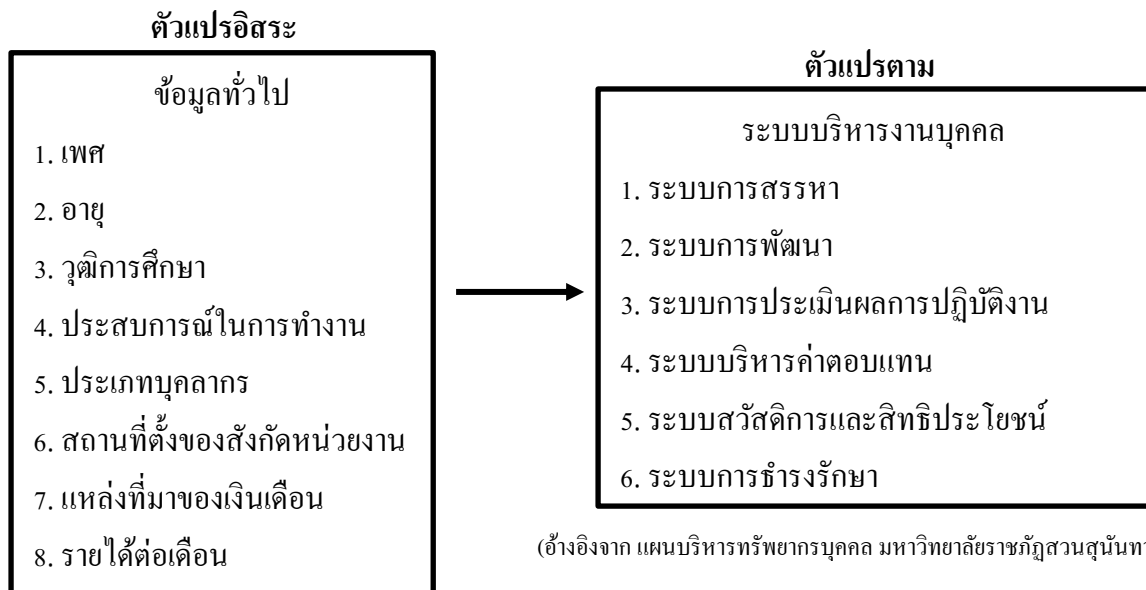
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ชวนพิศ เจยาคม และอันธิการ ทิพย์จำนง (2558, หน้า 32) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล แบ่งได้ 4 ประการ คือ การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, หน้า) ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

Stone and Armstrong (อ้างอิงใน จูติพร สิมสวัสดิ์, 2561, หน้า 21) ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสร้างแรงดึงดูดใจ (attraction) การคัดเลือก (selection)

กรอบแนวคิดของการศึกษา



สมมติฐานของการศึกษา

1. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่ทำงานในสถานที่ตั้งของสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีแหล่งที่มาของเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

แนวทางการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความคิดเห็นและการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 1,954 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 90% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 333 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 1,954 ตัวอย่าง แต่เพื่อต้องการป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลจึงใช้จำนวน 357

ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทของบุคลากร เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 173 ตัวอย่าง และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 184 ตัวอย่าง ได้จำนวนรวม 357 ตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้ศึกษาทำการแบ่งสัดส่วนตามสังกัดหน่วยงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทของบุคลากรและสังกัดหน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบ่งออกเป็น 6 ระบบ ได้แก่ ระบบการสรรหา ระบบการพัฒนา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบบริหารค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และระบบการรักษาพยาบาล โดยนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็น สรุปรวมความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (Rating scale)
ระบบการสรรหา	3.8062	0.72551	เห็นด้วยมาก
ระบบการพัฒนา	4.0392	0.77244	เห็นด้วยมาก
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.0655	0.68554	เห็นด้วยมาก
ระบบบริหารค่าตอบแทน	4.0095	0.77243	เห็นด้วยมาก
ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.9162	0.97880	เห็นด้วยมาก
ระบบการรักษาพยาบาล	3.9927	0.74972	เห็นด้วยมาก
รวม	3.9549	0.70568	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็น สรุปรวมความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.8162 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97880

เมื่อพิจารณารายระบบ พบว่า ทุกระบบผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ได้แก่ ระบบการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8062 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72551 ระบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0392 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77244 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0655 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68554 ระบบบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0095 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77243 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9162 ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97880 ระบบการชำระรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9927 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74972

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน	ประเภทบุคลากร	สถานที่ตั้งของสังกัดหน่วยงาน	แหล่งที่มาของเงินเดือน	รายได้ต่อเดือน
ระบบการสรรหา	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓
ระบบการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓
ระบบบริหารค่าตอบแทน	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓
ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓
ระบบการชำระรักษา	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓
ผลเฉลี่ยรวม	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่าง และเครื่องหมาย × หมายถึง ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า

1. เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ระบบสรรหา และระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่ความแตกต่างของเพศไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลในระบบนั้น

2. อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ระบบ

บริหารค่าตอบแทน ที่ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลในระบบนั้น

5. ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. สถานที่ตั้งของสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นระบบสรรหา ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และระบบธำรงรักษา ที่ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลในระบบนั้น

7. แหล่งที่มาของเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9549 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97880 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉันทนิช ศรีลาคำ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาผลการศึกษารายระบบ พบว่า ระบบบริหารงานบุคคลทุกระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงลำดับตามความเห็นมากไปหาน้อย ได้แก่ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.0655 ระบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.0392 ระบบบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.0095 ระบบการธำรงรักษา มีค่าเฉลี่ย 3.9927 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.9162 และระบบการสรรหา มีค่าเฉลี่ย 3.8062 ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งผลดีต่อองค์กร และทางมหาวิทยาลัยสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ยังสามารถที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ให้ปฏิบัติงานต่อไปพร้อมกับองค์กร ไปจนเกษียณอายุราชการตามเวลาที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แหล่งที่มาของเงินเดือน และรายได้ต่อเดือน พบว่าเมื่อปัจจัยเหล่านี้ที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกันกับ สุพัต น้าเจริญลาภ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในกลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ซึ่งได้ผลการศึกษาว่า อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน จึงสามารถอภิปรายผลได้ว่า อายุและประสบการณ์ทำงานมีความสอดคล้องกันส่งผลให้มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันในแต่ละองค์กร และยังแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นซึ่งหมายถึงมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นด้วย ย่อมมีทัศนคติในการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันกับช่วงอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในช่วงอื่น เมื่อพิจารณาในปัจจัยด้านเพศ พบว่าสอดคล้องกันกับ แจ่มจันทร์ ศรีพาแล้ว (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชายจะพบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ว่า อาจเกิดจากการเลือกปฏิบัติต่อเพศสภาพที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน วุฒิการศึกษา พบว่าไม่สอดคล้องกับผลการทดลองที่ได้ อภิปรายผลได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการวางระบบบริหารงานบุคคล ที่แตกต่างกันในแต่ละระดับของวุฒิการศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบในการบริหารงานบุคคล และทำให้บุคลากรที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน ในด้านแหล่งที่มาของเงินเดือน และรายได้ต่อเดือน สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่บุคลากรมีแหล่งที่มาของเงินเดือน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้การเข้าถึงสิทธิที่ได้รับจากระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ประเภทบุคลากร และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน พบว่าเมื่อปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันจะไม่ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกันกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประเภทบุคลากร และสถานที่ตั้งของสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้วางระบบบริหารงานบุคคลอย่างครอบคลุมและมีความชัดเจนต่อการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีขนาดขนาดเล็กหรือ

ใหญ่ และยังคงครอบคลุมไปถึงการบริหารงานบุคคลในบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจนจึงทำให้บุคลากรมีความเห็นต่อระบบบริหารงานบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการศึกษาคั้งนี้ 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทำให้ผู้ศึกษาได้เสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์สำหรับนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ควรเพิ่มระดับในการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร เช่น เพิ่มรอบของการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานหรือเพิ่มการตรวจโรคเฉพาะให้กับพนักงานที่มีความเสี่ยงในโรคเฉพาะกลุ่มนั้นๆ และเพิ่มการทำประกันอุบัติเหตุให้ครอบคลุมในการทำงานที่มีความเสี่ยงทุกเหตุการณ์

2. ระบบการสรรหา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นด้วย การจัดกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพิ่มเติม เพื่อขยายผลการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการใช้ระบบบริหารงานบุคคลในแต่ละสังกัดหน่วยงานเพิ่มปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในสังกัดหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี เลขลพ. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คำพันธ์ อัครเนตร. (2533). การบริหารงานบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว. (2559). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นารีวรรณ จันทบาล. (2560). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด. รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุขมฺ โม. (2558). การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมธี บิสันธนานนท์. (2523). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ Public Personnel Administration. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัลภา ลิ้มสกุล. (2537). การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2541). การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร ใจกำป็น. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพัต นำเจริญลาภ. (2559). การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอในกลุ่มท่าเงินถิ่นแม่กลอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2535). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรปวีณ์ จุฬียานนท์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อ้อมทิพย์ อุดตโม. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลคงมูลเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์.