



**MCU Khonkaen Campus  
30<sup>th</sup> ANNIVERSARY**



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น  
๓๐ หมู่ ๑ ต.โคกสี อ.เมือง จ.ขอนแก่น ๔๐๐๐๐ โทร.๐-๔๓๒๔-๓๔๔๘-๗  
[www.mcuuk.com](http://www.mcuuk.com)



**NIC 2016**

The 3<sup>rd</sup> National  
and the 1<sup>st</sup> International Conferences 2016



Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon kaen Campus  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

# **NIC 2016**

**The 3<sup>rd</sup> National  
and the 1<sup>st</sup> International Conferences 2016**

**“Integration of Buddhism with research to develop a sustainable society”**

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๓  
และระดับนานาชาติ ครั้งที่ ๑

**“พุทธบูรณาการกับการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”**

หน่วยงานเจ้าภาพร่วม Co-Hosts



**28 March 2016**

**Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon kaen Campus**

ก.พ.๕๖  
น.ส.อรุณรัตน์  
นรรภานันทน์

๙ พระบูรพากรที่การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน<sup>๑</sup>  
 (Integration of Buddhism with research to develop a sustainable society)

---

➤ กฤษ ใจทุน	๓๐๔
➤ ไพรรอน บุรีมาตร	๓๔๗
➤ พระมหาอุดร ธรรมปัญญา	๓๕๗
➤ พระครูปริยิติธรรมธี	๓๗๑
➤ พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี	๓๗๙
➤ วันทนีย์ พระราศรี	๓๘๙
➤ บุญชัย อาทิตย์ตั้ง	๓๙๗
➤ พระวินัยธนรัตน์ จนทสาโร (วรรณฯ)	๔๐๖
➤ อภิวัฒน์ พุทธจาร	๔๑๓
➤ ดร.ณัฐกร บึงฉพอ	๔๒๐
➤ พระครูปลัดบริชา จิรนาโค (บัวผ้า)	๔๒๒
➤ เสริมศักดิ์ สุขสุขะโน	๔๒๕
➤ พระมหาสมมาต ชุติมนโน	๔๒๖
➤ พระครุสุตาภรณ์พิสุทธิ์	๔๒๗
➤ เสนีย สรรพสิ, พระมหาสอนอง ปุจโจปการี, ผศ.ดร.	๔๒๘
➤ ชาลี ชื่นรัตน์	๔๓๓
➤ เสือ ลักษานันท์	๔๓๒
➤ ณัฐรัตน์ นันทวัฒน์	๔๓๔
➤ พระครูปัญญาสธรรมนิเทศ	๔๓๖
➤ พระปลัดสุระ ญาณโร	๔๔๒
➤ พระมหาศุภกิจ สุภกิจจิ (ภักดิ์สม), ดร.	๔๔๕
➤ เอกมงคล เพ็ชรวางษ์	๔๔๖
➤ ปัณณิชญ์ แสงหล้า	๔๔๘
➤ พระมหาనพรัตน์ ขันติสกโณ (นาเมือง), ดร.	๔๔๙
➤ Assoc.Prof. Wichian Chabootbunthank, Dr. Ratch Sinthugoot	๖๐๔
➤ สมทร สวนสิน	๖๑๙
➤ ทว.พิทยาภิญญ์ ไกรหาด	๖๒๔
➤ พระครุภารวนารหิรคุณ, ดร.	๖๔๙
➤ พระครูวรเชษฐนิกรรักษ์	๖๕๓
➤ พ.ต.ท. ชุมพล เพ็งศิริ	๖๖๑
➤ พระครูอภากัลยาณธรรม, ดร.	๖๗๖
➤ พระมหาวิถรย์ สิทธิเมธี	๖๘๖
➤ พระมหาสังคม ชัยบุรี	๖๙๖
➤ พระมหาสุมินทร์ ยติกโร	๗๐๙
➤ พระมหาแสงมະณี รุบสละอาด	๗๑๐
➤ พล.อ.ดร.ณรัช สถาเดชรัตน์	๗๓๐
➤ บรรกร บุรงกัน	๗๔๔

การประยุกต์ใช้หลักคิดที่๔ ในกระบวนการดำเนินงาน  
Application of the Four Rddhippada in Operation

พระมหาสุนิธรรม ยติกโร

บทคัดย่อ

การท่องค์กรได้จะบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยสำคัญก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความพึงพอใจที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จของงานและขององค์กร อย่างต่อเนื่องสนับสนุน ต้องมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ อธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและเข้าใจเส้นทางของตัวเองมากขึ้น ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารและดูแลบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : หลักอิทธิบาท ๔, การปฏิบัติงาน

Abstract

Any organizations will efficiently and successfully achieve the goals, the important factors are person or personnel in it. A person or personnel is the most important thing for the operation system. When the personnel have good attitudes towards the organization and are ready to dedicate themselves for the workplace to help the organization meet the success with complete attempts, there must be some factors to satisfy them. When they feel really satisfied, they will try to use their knowledge, abilities, responsibilities and real care to the organization with their honesty and mind. The most important operation that can be seen from them through systematized manner and operational targets in giving efficient and good services with satisfaction.

**Keywords:** The Four Rddhippada, Operation

๑. บทนำ

การปฏิบัติงานคือสิ่งที่เราต้องใช้เวลาและแรงกายที่มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ แรงจูงใจของคนได้รับการตอบสนอง "เป็นกิจกรรม ที่บุคลากรในบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและร่างกายเพื่อจุดมุ่งให้เขามุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่นเพื่อกำชัย หรือเพื่อช่วย

<sup>1</sup>Benjamin B. Wolman, Motivation and Personality, (NewYork: McGraw Hill, 1976), P.231.



๑๘๑๐  
การบูรณาการที่นักการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน<sup>๔</sup>  
ความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน<sup>๕</sup> การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วย ปัจจัย ๓ ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง ๓ ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำกับด้วยแรงจูงใจของบุคคล<sup>๖</sup>

หลักธรรมหรือคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จหรือธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้ใดหากได้ปฏิบัติตามแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อันประกอบด้วยพัชร์กธรรม<sup>๗</sup> ประกอบ คือ อัจฉริยะ หมัคโลหิ ความเพ้อใจความรักความชอบความดีในเรื่องที่ทำคือมีใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จเมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบมีจิตใจรักและพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้น ระยะ หมายถึง ความชยันหนึ่นเพียงพอที่พึง ความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติด้วยความคุณภาพของคนที่มีความตั้งใจและอยู่ที่มีความสำเร็จ เพื่อให้ได้ประสบผลสำเร็จในคราวใดก็หน้าที่จิตด้วยหมายถึงต้องการเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ หนึ่นนั้นตรวจสอบอยู่เสมอตั้งใจและจดจ่อ กับสิ่งที่ตนทำหรือเรื่องที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัฒนธรรม หมายถึง ต้องการพัฒนาให้ดีด้วย โดยใช้สติปัญญาให้คร่าวๆ รู้สึกว่าสิ่งไหนที่ต้องการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหน้าที่นั้นล้วนไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และคิดหาวิธีแก้และปรับปรุงให้ดีขึ้น

## ๒. ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์คือการศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะเบ็ดเตล็ดที่ทำงานต่างๆ ศิลป์คือการที่จะนำความรู้ทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตัวแทนงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน<sup>๘</sup> โดยการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพพาการงานประจำคงได้สร้างได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรมการที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งที่ทั้งหลายที่ปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพ ให้ลุล่วงไปโดยด้วยคีสี่ยกอกการที่คนหนึ่งท่านหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีผลกระทบต่างพร้อมย้อม เป็นการเดพีร่องรอยที่จะทำให้รู้จักจ่อกอะไรเป็นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักก็จะรู้จักก็จะรู้จัก ใจตนและรู้จักหน้ายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือห้องเรียนเป็นเด่นถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดี ที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ และมีนัยสำคัญในไปสู่การที่จะรู้จักความรู้จัก ใจรู้จักกิจและรู้จักทุกที่และรู้จักความ “ด้วยทุกๆ เรื่องด้าน” ซึ่งความหมายดังนั้น นี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายอีกว่า การปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนบุคคลที่จะต้องปฏิบัติที่ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ซึ่งมีหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วย เป็นผู้รับผิดชอบงานด้วยภาระหน้าที่ที่คงทนที่แตกต่างกัน ในกรณีที่ต่างคนต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้

<sup>๔</sup> พญ.สุพันธร แซ่บวนานน, พยุงความยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: ชั่วโมงแห่งชีวิ), ๒๕๕๑.

<sup>๕</sup> Mary L. Good, Integrating the Individual and the Organization, (New York: Wiley, 2006), P. 414.

<sup>๖</sup> Steer, ข้ามเนินมนูญ ชวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์เรื่องรูปแบบที่มีต่อการจัดการความภาระ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๕๗, หน้า ๙๒.

<sup>๗</sup> นพพงษ์บุณจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕.

<sup>๘</sup> พุทธศาสนา (เงื่อนอันที่ปฏิโภ), คุณมีมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕๓.

บริษัทชี้แจงเบื้องต้นว่า “ก้าวแรกคือการให้ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งมีจุดเด่นอยู่ที่ “บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในส่วนของงาน” ที่ “มีความสามารถในการปฏิบัติงาน” บุคลากรน้ำที่ “ของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป” และบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสิบัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยินในโภคปัจจัยและด้านที่รั่วไหลอื่นๆ จึงควรทำความเข้าใจว่า “บุคคลที่มีความสามารถใดอยู่บ้าง” ซึ่งเป็น “พื้นที่ที่ควรจะทราบก่อนกำหนดค่าหัวขอที่ใช้บุคคลต่อไปและ ทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่แตกต่างคือ ทักษะ ความสามารถ ในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนมีสมรรถภาพทางร่างกายและสติปัญญาไม่เท่ากัน จึงทำให้เพิ่มผลลัพธ์ของการบริหารจัดการแตกต่างกันออกไป”

ดังนั้น การปฏิบัติงานหมายถึง การกระทำการของบุคคลหรือการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตามบทบาทหน้าที่ให้กานหน้าใน ภารกิจ บทบาท หน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ที่ร่วมตั้งตระหง่านให้กับภารกิจของหน้าที่นั้น

### ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นความรู้สึกในท่านางว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้บุคคลเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดความรู้สึกวิธีการทำงานสำเร็จ ให้รับผลตอบแทนที่ดี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการ ร่างกายและจิตใจ ถ้าหากบุคคลเกิดความความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว อาจส่งผลให้หน่วยงานเดือดบีบูญและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้จัดการศึกษาควรมีส่วนร่วมและองค์ประกอบ กระบวนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ดังนี้

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยดัง ๆ ดังนี้

๑. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้ดูแลบังคับบัญชา

๒. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

๔. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับประจำและรายจ่ายที่ได้จ่ายตอบแทนพนักงานที่หน่วยงานให้แก่บุบบุคคลที่งาน

๕. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ทำให้เกิดความตื่นเต้นเร้าใจ เช่นงานที่ต้องใช้ความคิด พลิกแพลง

๖. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมศูนย์ฯ

๗. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อกันบ่อยๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

๘. สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๙. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่บุบบุคคลงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

กิตติพันธ์ รุจิรุค พฤติกรรมสูน้ำหน้าการศึกษา, พริ้นติ้งเซ็นเตอร์ (กรุงเทพมหานคร), ๒๕๒๗) หน้า,

๘๘

“มน ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๗), หน้า ๑๐.

V.H.B. Gilmer, Industrial and Organizational Psychology, (Hogakusha: McGraw Hill, 1976),

๘๘. ๓๘๐-๓๘๔.

๓๙. ริบบ์ต่อแบบพหุเชิงร่องรอยเชิงลึก คุ้มครองภูมิปัญญาและภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ของพุทธศาสนาในเชิงลึก สวัสดิการด้านอื่นๆ เช่นบ้านพักพนักงาน เป็นต้น

### ๓. พัฒนาและกำลังใจในการปฏิรูปงาน

ขวัญ หมายถึง มี มงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จัดให้มั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสีย ขวัญขวัญก็จะกลับจากร่างไปเสีย<sup>๖๐</sup> ขวัญ เป็นงานสร้างเชื่อในเรื่องรุ่งเรือง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ ขององค์การ<sup>๖๑</sup>

โดยความสำคัญของขวัญในการปฏิรูปงาน ดังนี้<sup>๖๒</sup>

๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

๒) สร้างความจริงรักภักดี มีสติปัฏฐานุ่งแน่นและองค์การ

๓) เกื้อหนูให้รู้ระเบียบที่ค้าบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมไปตามพัสดุของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตามอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

๔) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมมั่นหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี

๕) เสวินสร้างความแข็งใจอันตื่น醐หัวในบุคลากรในองค์การ นำไปสู่ความและวัตถุประสงค์ขององค์การ

๖) เกื้อหนูและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ใน

### กิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

๗) ทำให้เกิดความเขื่อมมั่น แคลมหัวใจในองค์การที่ต้นทางปฏิรูปงานคือสอดคล้องกับ นักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้<sup>๖๓</sup> ๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ๒) ก่อให้เกิดความเชื่อสัมฤทธิ์ ใจรักภักดีที่ผู้บุญบิตรด้าน ที่มีต่อองค์การ ๓) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามที่ควรแก้ไขและตรวจสอบให้ถูกต้องแผน ๔) ทำให้เกิดการ แข่งแกร่ง สามารถพัฒนาอุปสรรคไปได้ ๕) ทำให้ผู้บุญบิตรด้านมีความเข้าใจในองค์การ ๖) ทำให้เกิด ความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ ๗) ทำให้ผู้บุญบิตรด้านมีความเชื่อมั่น ในองค์การ

ความสำคัญของขวัญในการปฏิรูปงาน บริหารราชการและวัฒนธรรม<sup>๖๔</sup>

๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

๒) ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถพัฒนาอุปสรรคที่มีมาได้

๓) ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในครอบครัวที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ ด้วยการให้เกิดความตื่นเต้นด้วยความ

๔) ทำให้เกิดความเขื่อมมั่น ศรัทธา และภักดีใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

<sup>๖๐</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, พับลิเคชัน จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๒๓.

<sup>๖๑</sup> สมพงษ์ ไกรเมธิน, ภาควิชาหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๐.

<sup>๖๒</sup> จีระพันธุ์บุญรักษา, หน้า ๒๕๒.

<sup>๖๓</sup> ผุสดี สัตย์มนัส, องค์กรและการจัดการองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครุ. ๒๕๖๑), หน้า ๒๐๐.

<sup>๖๔</sup> อรรถพ บุญยรัตพันธ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ๒๕๖๓), หน้า ๒๗.