แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

The Path of Local Personnel Development : A Case study of Mae Tho Subdistrict Administrative Organization in Mueang Tak District, Tak Province

กาบแก้ว ปัญญาไทย[1], สุข บุปผา[2], นวภัทร โตสุวรรณ[3] และทยากร ยุทธวงศ์[4]

Kabkeaw Panyathai Suk Bubpha Nawaphat Tosuwan and Tayagon Yuttawong

Received: 7 January 2022; **Revised:** 30 January 2022; **Accepted:** 14 February 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร จำนวน 63 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับ มาก ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า องค์การต้องมีงบประมาณในการพัฒนา ต้องมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ต้องส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรต้องมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมบนหลักของคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, บุคลากรท้องถิ่น, องค์การบริหารส่วนตำบล

[1] อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น จังหวัดตาก

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น จังหวัดตาก

[3] อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น จังหวัดตาก

[4] นักวิจัยอิสระ

Abstract

The purposes of this research was 1) to study the condition of personnel development of Mae Tho Subdistrict Administrative Organization Mueang Tak District, Tak Province. 2) to study the guidelines for personnel development of Mae Tho Subdistrict Administrative Organization Mueang Tak District, Tak Province. Data were collected with a population of 63 people. By using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings of the research indicated that; 1) Personnel Development Conditions of Mae Tho Subdistrict Administrative Organization Mueang Tak District, Tak Province. It was found that overall and very level. When considering each aspect in descending order of mean, it was found that The side with the highest mean was. The aspect of career development was at a high level, followed by further education at a high level, training at a high level, self development at a high level, and the last aspect with average was Organizational development is at a high level. 2) Personnel development guidelines of Mae Tho Subdistrict Administrative Organization Mueang Tak District, Tak Province. Organization must have a budget for development. There must be a clear development plan. Must promote, support and stimulate the learning and self-development of personnel on a regular basis. Personnel development must focus on the common good based on the principles of morality and ethics for effective work.

Keywords : Development guidelines, local personnel, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

โลกปจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตนและเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายและไรขอบเขต มีนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยี ๆ ที่ก้าวหน้าล้ำสมัย เพื่อตอบสนองให้มนุษย์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ผู้คนทั่วโลกสามารถติดตอสื่อสารกันไดแบบไรพรมแดน ประชากรโลกเติบโตอย่างรวดเร็วมีความตองการอย่างหลากหลายและซับซอน มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เทคโนโลยี ตลาดเงิน ตลาดทุน และวัฒนธรรมได้สะดวกขึ้น ส่งผลกระทบตอการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโครงสร้างต่าง ๆ ทั้งวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ จากกระแสแหงการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบตอองคการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองคการภาครัฐที่มีโครงสร้างการจัดการองคการที่ใหญ่ มีสายงานเป็นลำดับชั้นบังคับบัญชา มีการยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีการรวมศูนย์กลางอำนาจการบริหารและมีวัฒนธรรมเฉพาะขององคการ สงผลใหประสิทธิผลขององคการมีระดับต่ำกวาภาคเอกชน นับว่าเป็นความท้าทายและยากลำบากอยางยิ่งของภาครัฐที่จะตองเร่งพัฒนาศักยภาพ เพื่อใหทันตอการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน และตอบสนองความตองการของประชาชน และเพิ่มประสิทธิผลขององคการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบัน เพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2530 : 18; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557 : 1) ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย (จีระ หงส์ลดารมณ์, 2533 : 5; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557 : 2) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยัง หมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนด และการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหา และคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 5; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557 : 2) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไปจึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยมองว่าควรศึกษาหาคำตอบ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดสรร การนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2549 : 5; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557 : 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและขีดความสามารถในการแข่งขัน (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2548 : 42; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร , 2557 : 3) อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการทำงาน และการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์การ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลาหนันทน์, 2546 : 224; อ้างถึงใน วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557 : 3) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การหนึ่งที่จำเป็นต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นให้การบริการประชาชน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

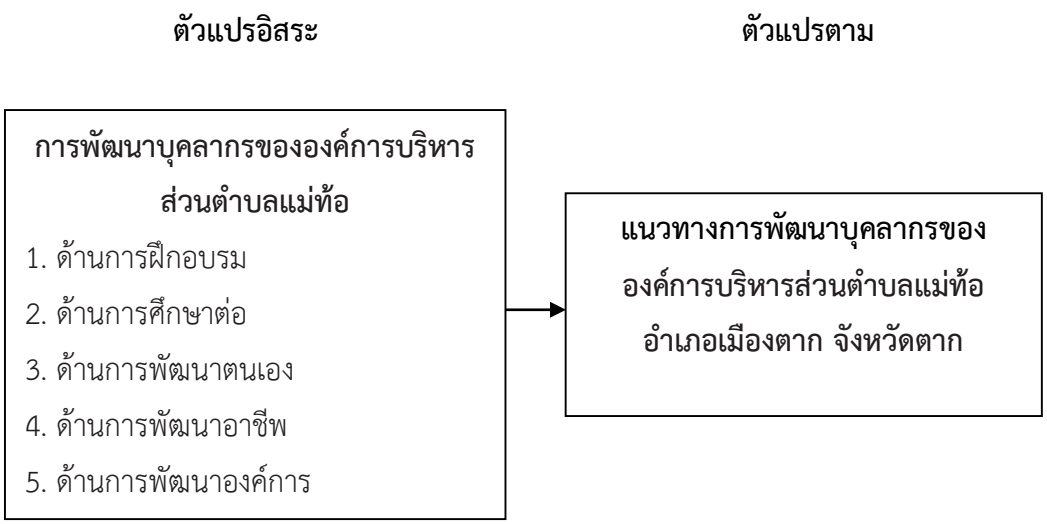
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีความเข้มแข็งพัฒนาได้ตามศักยภาพอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แหล่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ สารนิพนธ รายงานการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ให้มีความถูกตอง นาเชื่อถือ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การรวบรวมขอมูลโดยใชแบบสอบถาม เก็บข้อมูล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการพัฒนาอาชีพ และ 5) ด้านการพัฒนาองค์การ มีลักษณะเป็นการตั้งคำถามแบบปลายปด ซึ่งเป็นการกำหนดคำตอบไวลวงหนา เพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกลเคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมขอมูลด้วยตนเอง

ผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับ มาก ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า องค์การต้องมีงบประมาณในการพัฒนา ต้องมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ต้องส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรต้องมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมบนหลักของคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า องค์การใช้รูปแบบในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาต่อ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการพัฒนาอาชีพ และ 5) ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่จำเป็นต้องพัฒนา จึงมีแผนและโครงการในการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ บุญสนอง (2555) ที่ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านองคการแหงการเรียนรูและปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอประสิทธิผลขององคการ ผลการวิจัยพบวา ระดับการดำเนินงานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองคการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณัฏฐ์ สิทธิภรเจริญ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันตอองคการของเจาหนาที่กลุมงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบวา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กับประสิทธิผลองคการของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบวา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการฝึกอบรม องค์การควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรได้

1.2 ด้านการศึกษาต่อ องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้สูงขึ้น และมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง องค์การควรกระตุ้น สนับสนุน และส่งเสริมใหบุคลากรพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ โดยองค์การอาจเพิ่มแหล่งการเรียนรู้ เช่น ระบบอินเทอรเน็ต หองสมุด และกิจกรรมสงเสริมการอ่าน เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกในการหาความรูเพิ่มเติมของบุคลากร หรืออาจหากิจกรรมที่สงเสริมการพัฒนาตนเอง โดยมีเงินรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเกิดขวัญกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาอาชีพ องค์การควรสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์การ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความรักและความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและเป้าหมายขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ด้านการพัฒนาองค์การ องค์การควรจัดหลักสูตรการใช้ระบบสารสนเทศ การประยุกต์ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรมีทักษะและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใชวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม เพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยในมิติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลตอประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ใหสอดคลองกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

จีระ หงส์ลดารมณ์. (2533). **แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ**. กรุงเทพฯ :คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2537). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. (2557). **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2**. หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2530). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน.

สิริณัฏฐ สิทธิภรเจริญ. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันตอองคการของเจาหน้าที่กลุมงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ จังหวัดนครสวรรค์**. สารนิพนธหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

อนันต์ บุญสนอง. (2555). **อิทธิพลขององคการแหงการเรียนรูและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององคการ**. วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช ปที่ 25 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 31-45.

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองคการของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.