

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

The Human Resource Development Needs of Local Administration Personnel  
in Muang Nonthaburi District, Nonthaburi Province

แสงเดือน เรือนคำ<sup>1</sup> และพิชิต รัชตพิบูลภพ<sup>2</sup>

Saengdeuan Reuankham<sup>1</sup> and Pichit Ratchatapibhunphob<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

<sup>2</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: muay.02s@gmail.com, pichit9999@yahoo.co.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 362 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความต้องการแตกต่างกันตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง

**คำสำคัญ:** ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### Abstract

The research aimed to study and compare the needs for human resource development of training skills local government organization employees In Muang Nonthaburi District, Nonthaburi Province. A quantitative research study was conducted where 3 development dimensions were emphasized: education, training, and self development. The samples of 362 local administrative employees of Muang Nonthaburi district were selected. A survey questionnaire was a research instrument whereas analysis statistics included more percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. As results, the overall need for human resource development among the investigated employees was revealed in a high level. When considering each aspect, training needs human resource development reached the highest level whereas the requirements for self-development in a high level and education were in a moderate level. With regard to demand comparison among employees in relation to human resource development, it was found that as classified by personal factors, the level of demand differed by age with a statistical significance level of .05. However, gender, level of education, job tenure and income did not significantly affect the demand.

**Keywords:** Human Resource Development Needs

## บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญในการบริหารประเทศเนื่องจาก เป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนมากที่สุด รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี เป็นการสร้างโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับพื้นที่เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรจึงมียุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีเป้าประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรให้ เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) ความสามารถของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร จะเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคธุรกิจ ที่มีเป้าหมาย ในเรื่องของรายได้ ผลกำไร และการเติบโตของกิจการ องค์กรภาคราชการที่มีเป้าหมายในการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ และให้บริการ ดูแลประชาชน รวมไปถึงองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีเป้าหมายทั้งในด้านผลของกำไร อัตราการเติบโตของกิจการ การให้บริการแก่ประชาชนไปพร้อมๆ กัน ถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปราศจากการพัฒนาความสามารถ พนักงานก็จะทำงานอย่างไร้ความสามารถ ปราศจากความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อมั่นของประชาชนในความรับผิดชอบดูแลขององค์กรนั้นๆ รวมถึงความพึงพอใจของประชาชนก็จะอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนาของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของประชาชนทั่วไป อำนาจจากรัฐบาลกลางได้ถ่ายโอนไปยังท้องถิ่น ตั้งแต่การปกครอง การศึกษา การสาธารณสุข สาธารณูปโภค รวมถึงการให้บริการในรูปแบบต่างๆ เป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญในทุกๆ ด้าน ดังนั้นการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายต่างๆ ที่ได้ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ในชุมชน ตลอดจนการพัฒนาความเจริญเติบโตของประเทศ องค์กรต้องตระหนักถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร ภายในองค์กร ถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ ก็สามารถปฏิบัติงานการให้บริการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิผล

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการให้บริการ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังรวมไปถึงศักยภาพขององค์กรและยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานอีกด้วย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

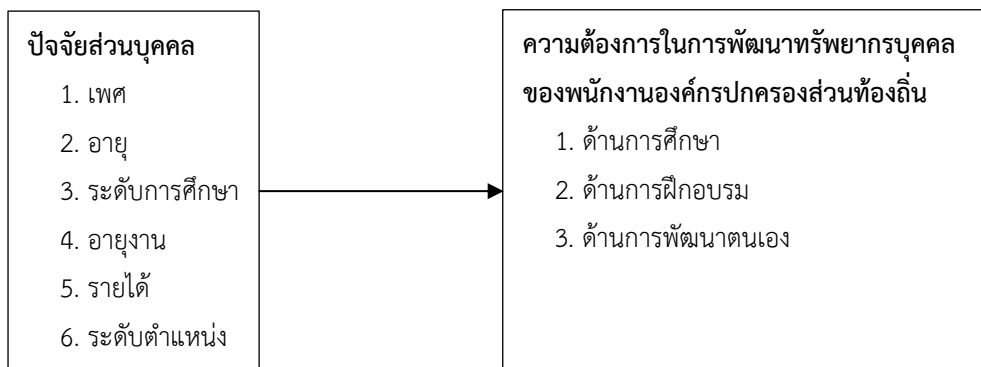
1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบของความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 362 คน วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental Sampling)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3,887 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรในการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 362 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ไปใช้ทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานเทศบาลตำบลเสาชิงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ที่ได้เท่ากับ 0.8389 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ของระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับตำแหน่งของพนักงาน และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และ F-test ใช้ในการทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และสถานภาพของพนักงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 362 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 ราย (ร้อยละ 65.2) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดจำนวน 97 ราย (ร้อยละ 26.8) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 185 ราย (ร้อยละ 51.1) มีอายุงาน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 105 ราย (ร้อยละ 29.0) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 217 ราย (ร้อยละ 59.9) อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 125 ราย (ร้อยละ 34.5)

#### ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับความต้องการมาก เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมีความต้องการมาก และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง

**ด้านการศึกษา** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เพิ่มความเป็นวิชาชีพในการทำงานในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับความต้องการมาก รองลงมาความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับความต้องการมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความต้องการให้องค์กรจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง

**ด้านการฝึกอบรม** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาความต้องการให้องค์กรมีการจัดงบประมาณในการฝึกอบรม/สัมมนา/การประชุมปฏิบัติการ อย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความต้องการเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองในทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับความต้องการมาก

**ด้านการพัฒนาตนเอง** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับความต้องการมาก เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.52 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาความต้องการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาปรับใช้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความต้องการพัฒนาทักษะ ศิลปะการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับความต้องการมาก

### **การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยของสถานภาพส่วนบุคคล**

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา ด้านการศึกษา แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 -30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 -50 ปี 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับของความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**อายุงาน** กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับของความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**รายได้** กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับของความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ระดับตำแหน่ง** กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน มีระดับของความต้องการในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาโดยจำแนกเป็นด้าน ดังนี้

**ด้านการศึกษา** พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันการศึกษามีการเปิดกว้างให้ศึกษาได้ตามอัธยาศัย และสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองได้ในทุกระดับตามความสามารถของผู้ศึกษาเอง ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูลที่ต้องการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงไม่ใช่อุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณัฐ สัทธินทรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ดานกิจกรรมการ พัฒนาองค์กร ดานกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ดานกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และดานกิจกรรมการฝึกอบรม ส่วนดานกิจกรรมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านการฝึกอบรม** พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และประการสำคัญเพื่อจะได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ หรือมี

ตำแหน่งงานสูงขึ้นเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต เป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

**ด้านการพัฒนาตนเอง** พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมีความต้องการมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเทคโนโลยีก็มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว พนักงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) การพัฒนาตน หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเอง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ การพัฒนาตนด้วยตนเอง ตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิต อย่างสันติสุขของตน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

**ด้านเพศ** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิง และเพศชาย มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน สิทธิในการเลือกตั้งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า) (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ” เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทร ลักษณ์จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านอายุ** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการพัฒนามากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีช่วงอายุอยู่ในวัยกลางคนมีความต้องการพัฒนามากกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยและอายุมากและสามารถรับรู้และเปลี่ยนแปลงแนวคิดรวมถึงยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นมิตา ชูสุวรรณ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า อายุ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านระดับการศึกษา** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งการส่งเสริมการศึกษาในปัจจุบันได้เปิดกว้างให้ศึกษาตามอัธยาศัย และสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองได้ในทุกระดับตามความสามารถของผู้ศึกษาเอง ซึ่งสอดคล้องกับ วริศรา จำปา (2554) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย

รามคำแหง” เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย รามคำแหงที่มี วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

**ด้านอายุงาน** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี ไม่ว่าจะปฏิบัติงานมานานแล้วหรือเพิ่งปฏิบัติงาน ทุกคนต่างอยู่ภายใต้กฎ/ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนการส่งเสริมและการเปิดโอกาสด้านต่างๆ ภายในบริบทเดียวกันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรีอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทศพร พิเศษระ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ” เมื่อทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านรายได้** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าผู้ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์”เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า รายได้ แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

**ด้านระดับตำแหน่ง** ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งแต่ละตำแหน่งไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งใด ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงทำให้การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อมรวิดี กลิ่นจันทร์ (2552) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มี ตำแหน่ง ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการและความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนา และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาพนักงานองค์กรของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำสุดผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างจริงจัง มีนโยบายในการส่งเสริม และเอื้ออำนวยต่อการศึกษา รวมถึงนโยบายด้านงบประมาณ ด้านการศึกษาอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม จะสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้มีความรู้สามารถและทักษะ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารองค์กรและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ศิลปะการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ตลอดจนการศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และแหล่งความรู้อื่นๆ พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เช่นด้านวิชาความรู้ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม และจริยธรรม มีนโยบายในการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม จะสามารถทำให้พนักงานในองค์กร เป็นผู้ที่มีทักษะด้านความรู้ อารมณ์ การจัดการตัวเอง และสุขภาพที่ดีขึ้น จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำมาบูรณาการในการพัฒนาปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อไป
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนนทบุรี

### บรรณานุกรม

- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งที่ทำหายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร พิษระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.  
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*.  
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป*  
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์*  
จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน*. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- รัชณี เกิดดี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*.  
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิศรา จำปา. (2554). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.  
*วารสารวิจัยรามคำแหงมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(3), 72-76.
- สมใจ ลักษณะ. (2548). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็มทีเพรส.



สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริณัฐ ลิทธิภรเจริญ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยทฐ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วีเจ.พรีนติ้ง.

อมรวดี กลิ่นจันทร์. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณ รัชธรรม. (2537). *การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล*. กรุงเทพฯ: สุนทรออฟเซท.

Chiraprapha Akaraborworn. (2006). *HRD Roles in Thailand*. Bangkok: Tao.

Gilley, J. W. and Eggland, S. A. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Boston: Addison-Wesley.

Gilley, J. W., Egg land, S. A. and Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Cambridge, M.A.: Perseus.

Mathis, Robert L., and Jackson, John Harold. (2007). *Human Resource Management: essential perspectives*. (4<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson Business and Economics.

Nadler, L. (1984). *The Handbook of Human Resource Development*. New York: Wiley.

Nadler, L. and Wiggs, G.D. (1989). *Managing Human Resources Development*. California: Jossey-Bass.

Pace, R. Wayne, Smith, Phillip C. and Mills, Gordon E. (1991). *Human Resource Development: The Field*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.

Rothwell, W. J. (2005). *Beyond Training and Development*. New York: AMACOM.

Swanson, R. A., and Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler.

วิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี RCIM

รับสมัครนักศึกษาระดับปริญญาโท-เอก รัฐประศาสนศาสตร - บริหารธุรกิจ

สาขา - หัวหิน  
ภาคพิเศษ - ภาคค่ำ

สมัครได้ทุกวัน  
โทร. 092-442-8000  
<https://rcim.rmutr.ac.th/>

QR Code