

Self-Development Needs of Teachers and Personnel Under the Division of Religious and Cultural Education Si Sa Ket Provincial Administrative Organization

Napassaraphi Prangsri¹, Wiralpath Wongwatkasem² and Suwattanapong Romsri³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
27/07/2564	03/08/2564	22/08/2564	23/08/2564

Abstract

The Study have a purpose to study and compare the self-Development Needs of Teachers and Personnel Under the Division of Religious and Cultural Education Si Sa Ket Provincial Administrative Organization according to the needs of personnel classified by gender, educational level and work experience. The population used in this research were teachers, personnel under the Division of Religious and Cultural Education, Si Sa Ket Provincial Administrative Organization, Academic Year 2020, consisted of 2,154 people, a sample of 326 people. The research instrument was a questionnaire which was a 5-level estimation scale with a reliability of 0.90. The basic statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistic used to test the hypothesis was t. -test and F-test.

Research results 1. Self-development needs of teachers and personnel under the Education Division religion and culture local government organization Sisaket Province Overall, at a high level When considering each aspect, it was found that Self-development needs of teachers and personnel At a high level in every item The averages were arranged in descending order, i.e. physical self-development. emotional self-improvement social self-development Intellectual self-development, respectively. 2. Comparison results of Self-development needs of teachers and personnel under the Education Division religion and culture local government organization Sisaket Province

¹ Sisaket Provincial Administrative Organization, Email-Lapustlada.35@gmail.com

² Nakhon Ratchasima College, Email-Lapustlada.35@gmail.com

³ Roi Et Provincial Education Office, Email-Lapustlada.35@gmail.com

according to the needs of personnel, classified by gender, educational, work experience, overall was no difference.

Keyword : self-improvement needs, educational administration, Division of Education Religious and Culture.

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ

นภัสรพี ปรางศรี⁴, วิรลพัชร วงษ์วัฒน์เกษม⁵ และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี⁶

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู บุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,154 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test

ผลการวิจัย 1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการในการพัฒนาตนเอง, การบริหารการศึกษา, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

⁴ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ, Email-Lapustlada.35@gmail.com

⁵ วิทยาลัยนครราชสีมา, Email-Lapustlada.35@gmail.com

⁶ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, Email-Lapustlada.35@gmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านต่างๆ ล้วนนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กัน เพื่อพัฒนาประเทศให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้แรงงานทั่วไปต้องพัฒนาสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่สูงขึ้นตามลำดับ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง (Potchanapanichkul, P., 2013) การสร้างบรรยากาศที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ถือเป็นกลวิธีในการบริหารจัดการที่ดี อาจเริ่มด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีครบทั้งมิติของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การควบคุม ติดตามความสำเร็จของงาน รวมทั้งการให้รางวัลตอบแทน ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Klangpong, S., 2013 : 14) โดยคนที่พัฒนาตนเองแล้วจะเป็นคนที่มีคุณภาพซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งการพัฒนากายและพัฒนาจิตใจ โดยการสำรวจและทำความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง เมื่อพบข้อบกพร่อง ก็ต้องพยายามปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (Sarasit, S., 2012) จากความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในสังกัด ให้ตรงกับความต้องการ คำนึงค่าต่อการลงทุน และเกิดประโยชน์มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยประเด็นตามแนวทางของพลันเกทท์ (Wongsuwan, N., 2009: 184-185) 4 ด้าน คือ 1. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย 2. การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ 3. การพัฒนาตนเองด้านสังคม 4. การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู บุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,154 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู บุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krcjce, R. V., & Morgan, D. W. 1970 : 604-610) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) และทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและ ราย ข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Srisa-ard, B., 2010 : 103)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t - test (Independent Samples) และใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way Anova)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ การ พัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ตามลำดับ

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากทุก ข้อ เนื่องจากความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Klangpong, S. (2013) ได้ ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตามความต้องการของบุคลากร พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยจะแตกต่างกันในด้านการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย และด้านการพัฒนาตนเองด้านสังคม เนื่องจากการพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้น ทางานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ สอดคล้องกับ Klangpong, S. (2013) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยจะแตกต่างกันในด้านการพัฒนาตนเองด้านสังคม เนื่องจากการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับ Suppaudom, T. (2013) ได้ทำการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิกการศึกษากลุ่มอื่น ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มอื่น

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยรายด้านแตกต่างกันในด้านการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้า จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้ และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับ Klangpong, S. (2013) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดสรรโครงการ พัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มีกีฬา หลากหลายประเภทให้เลือก และหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดให้การสนับสนุน เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร
2. ผู้บริหารควรจัดโครงการศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างเป็น รูปธรรม เช่น จัดโครงการถือศีลและปฏิบัติธรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ด้วยการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจ
3. ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว เช่น จัดกิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน ในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาของบุคลากร โดยการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาในเรื่องต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคู่กับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและ หาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
2. ควบคู่กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัย และด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

- Klangpong, S. (2013). *Self-development needs of personnel in the Faculty of Commerce and Accountancy Operations Chulalongkorn University*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Krcjce, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 610.
- Potchanapanichkul, P. (2013). *Improving the efficiency of a person's work*. [Online]. <https://sites.google.com/site/potarticle/02>. [25 August 2019]
- Sarasit, S. (2012). *Personal development*. Loei: No Place.
- Srisa-ard, B. (2010). *Preliminary research*. Bangkok: Suwiriyan.

- Suppaudom, T. (2013). *Self-development needs of employees of a beverage company in Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi*. Chonburi: Graduate School of Public Administration, Burapha University.
- Wongsuwan, N. (2009). *Human resource management*. Bangkok: Chamchuri Product.

