

**การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน**  
**The Development of Human Capital of The Office of the University Library**  
**Kamphaeng Sean Campus**

**สมลทา สัจใจสม<sup>1</sup>**  
**Sumonta Sungjaisom<sup>1</sup>**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงาน การพัฒนาทุนมนุษย์และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักหอสมุด กำแพงแสน จำนวน 36 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ 1) ด้านปัจจัยการทำงาน ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมตามความเหมาะสมทุกสายงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต 2) ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะของบุคลากรทุกสายงาน และการพัฒนาทัศนคติ ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสำนึกให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

**ABSTRACT**

The objective of this research is to study the opinion level on working factors of the development of human capital and direction on the development of human capital at the Office of the University Library, Kamphaeng Sean Campus. The population used in the research is thirty six staffs who are working at the Office of the University Library, Kamphaeng Sean Campus. Survey questionnaire was used as a tool for data collection. The data were analyzed by using computer

---

<sup>1</sup> ฝ่ายบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม 73140

<sup>1</sup> Management and Administration , Office of the University Library Kamphaengsaen Campus , Kasetsart University , Nakornpathom 73140

program. The statistic used in the data analysis are percentage, mean, standard deviation.

The results showed that 1) the working factor is in moderate level by considering the occupational progress, intention or commitment to work, and the support from administrator and supervisor. The working environment is also in moderate level. 2) The development of human capital at the Office of the University Library, Kamphaeng Sean Campus is in moderate level by considering the knowledge development and skill development. The attitude development is in moderate level, as well.

Recommendations for the development plan of the human capital are: 1) For working factor, administrator should clearly plan the personnel development, which covers all appropriate areas. Also, the next generation administrator should be developed. 2) For the development of the human capital, the personnel development plan should be prepared for the knowledge development and skill development in appropriate way for each job position in order to develop the capabilities and to improve the skill of all personnel. To continuously develop the good attitude to the organization, conscience building activity should be organized with the budget for the personnel development.

Key Word : Human Capital

E-mail address : [libsts@ku.ac.th](mailto:libsts@ku.ac.th)

## คำนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8(พ.ศ.2540-2544)ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และต่อมามีการปรับเปลี่ยนพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9(พ.ศ.2545-2549) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ การเป็นองค์กรที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10(พ.ศ.2550-2554)ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และกรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(พ.ศ.2555-2559)ยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์กรที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่128 ฉบับพิเศษ 152ง หน้า2 14 ธันวาคม 2554)

และจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้เป็นหลัก คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการที่จะทำให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพ หรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ คนเป็น “สินทรัพย์” ที่จับต้องไม่ได้ ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น คน คือ “ทุน” (Human Capital) ที่สามารถสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้ ซึ่งทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพ

ขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (อ้างศักดิ์, 2550)

ทุนมนุษย์ จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ที่มีในตัวบุคลากรและต้องได้รับการพัฒนาให้ดี จึงมีความสนใจในการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน เพื่อนำข้อมูลปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักหอสมุดซึ่งจะนำไปสู่การก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน

### วิธีการวิจัย หรือรูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย และอุปกรณ์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 36 คน

#### 2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับรายได้

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 21 ข้อ ดังนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ดังนี้ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน

### 3. การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับศึกษาไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. การหาความตรงโดยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำปรึกษาในการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม(Content and Construct Validity)ในแต่ละหัวข้อว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการได้หรือไม่แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม .910

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัย นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ(Percentage)ค่าเฉลี่ย(Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรเป้าหมาย จำนวน 36 คน ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ผลวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน (ร้อยละ72.22) และเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน (ร้อยละ27.78) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 36.11) รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 30.56) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 47.22) รองลงมาปริญญาตรี และ ปริญญาโท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 25.00) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 0 - 5 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 27.78) รองลงมา 20 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน (ร้อยละ 25.00) และส่วนใหญ่ระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 14 คน (ร้อยละ 25.00) รองลงมามากกว่า 20,001 บาทจำนวน 9 คน (ร้อยละ 25.00)

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการ

การทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ตารางที่ 1 ตารางแสดงปัจจัยด้านการทำงาน

รายการ	ระดับความ		ระดับความเห็น
	$\bar{X}$	S.D	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.02	0.88	ปานกลาง
ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.15	0.65	มาก
การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน	3.24	1.03	ปานกลาง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	1.03	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.58	0.62	ปานกลาง

**ผลการวิจัยพบว่า** บุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีปัจจัยด้านการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีปัจจัยด้านความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุด ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) รองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ ) และลำดับที่ 3 ได้แก่ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24$ )

**ส่วนที่ 3** การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน มี 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ

## ตารางที่ 2 ตารางแสดงการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน

รายการ			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความคิดเห็น
การพัฒนาความรู้	3.21	0.76	ปานกลาง
การพัฒนาทักษะ	2.92	0.94	ปานกลาง
การพัฒนาทัศนคติ	3.31	0.73	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.20	0.60	ปานกลาง

**ผลการวิจัยพบว่า** บุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทัศนคติ ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ) รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.21$ ) และลำดับที่ 3 ได้แก่การพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.92$ )

## ตารางที่ 3 ตารางแสดงข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร สำนักหอสมุด กำแพงแสน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์	จำนวน (N=36)	ร้อยละ (100.00)
ควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต	4	11.11
ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาความรู้		
ความสามารถของบุคลากร	3	8.33
ควรจัดกิจกรรมสร้างสำนึกให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	2	5.56

**ผลการวิจัยพบว่า** บุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ 3 ข้อ ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต (ร้อยละ 11.11) รองลงมา

คือ ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ร้อยละ 8.33)และความถี่น้อยที่สุด คือ ควรจัดกิจกรรมสร้างสำนึกให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (ร้อยละ 5.56)

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสนในภาพรวมของการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีปัจจัยด้านการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุด แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดมีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบในหน้าที่พร้อมยังเชื่อมั่นความมั่นคงของหน่วยงาน ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ในการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ในการลาศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ และงบประมาณ บุคลากรยังได้รับการสนับสนุนไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกสายงาน จึงขอเสนอแนะ ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมตามความเหมาะสมทุกสายงาน และควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต

2. การพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้านพบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่า ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ ยังมี การพัฒนาไม่ครอบคลุมและไม่ต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับหัวหน้างาน ส่วนระดับปฏิบัติการและระดับล่างไม่ค่อยได้รับการพัฒนา ดังนั้นจึงขอเสนอแนะ ให้สำนักหอสมุดกำแพงแสน ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

### เอกสารอ้างอิง

การบริหารทุนมนุษย์ (HCM).(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก :

[http://km.ru.ac.th/hrd/Student%20Activity/HU607/www/POM/content/content\\_4.pdf](http://km.ru.ac.th/hrd/Student%20Activity/HU607/www/POM/content/content_4.pdf) สืบค้น 16

กันยายน 2555

จรัสศรี เพ็ชรคง. 2552. การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชกิจจานุเบกษา. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. เล่มที่ 128 ฉบับพิเศษ

152ง หน้า 2 14 ธันวาคม 2554.

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. 2550. ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ. สมาคม

ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

\_\_\_\_\_ . 2551. Training Roadmap ตาม Competency เขาทํากันอย่างไร. กรุงเทพฯ.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

เทือน ทองแก้ว. ทฤษฎีทุนมนุษย์ . (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.gotoknow.org/file/yuwathida/CEE4.doc> สืบค้น 16 กันยายน 2555.

ไพรินทร์ ยศเลิศ. 2552. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด.

การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักหอสมุด กำแพงแสน. 2555. รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report).

สิริลักษณ์ ตระกูลรุ่ง. 2544. บทบาทของทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.