



## Original Article

## ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี

Factors Affecting Human Potential Development  
in Chonburi Provinceโสภางค์พัคตร์ หรายเจริญ<sup>1\*</sup>Sopangpak Raicharoen <sup>1\*</sup>

## ARTICLE INFO

Name of Author:  
Corresponding Author\*

1. ดร.โสภางค์พัคตร์ หรายเจริญ

มหาวิทยาลัยบูรพา

Sopangpak Raicharoen

Burapha University, Thailand

Email: [sopangpak23@gmail.com](mailto:sopangpak23@gmail.com)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล; การพัฒนา;

ศักยภาพ; บุคคล; จังหวัดชลบุรี

Keywords: Factors Affecting;  
Development; Potential; Human;  
Chonburi Province

## Article history:

Received: 29/06/2023

Revised: 24/07/2023

Accepted: 15/09/2023

Available online: 25/09/2023

## How to Cite:

Raicharoen S. (2023). Factors Affecting  
Human Potential Development in  
Chonburi Province. Journal of Dhamma  
for Life, 29(3), 109-119.

## ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To analyze the conditions, problems and obstacles related to factors affecting human potential development in Chonburi Province. 2) To study factors affecting human potential development in Chonburi Province and 3) To create guidelines for human potential development in Chonburi Province. It is quantitative research. The sample groups used in this research are people in Chonburi province Derived from calculations according to the Taro Yamane formula, numbering 400 people. The research instrument was a questionnaire created by studying documents. Theory and related research are tools for collecting data from samples. It covers the content and objectives of the study according to the concept of primary and dependent variables.

The research found that: Conditions of problems related to the development of personal potential in Chonburi Province. The primary variables, overall, in all aspects, were found to be at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Planning aspect Technology Management Performance Operational methods and participation, respectively.

Factors affecting the development of personal potential in Chonburi Province, the dependent variables, in all aspects, were found to be at a moderate level, arranged in order from highest to lowest as follows: Support side Demand side and satisfaction respectively.

Guidelines for developing human potential in Chonburi Province should include good management planning. Prepare resources Analyze useful factors Coordinate with relevant agencies Set clear goals Use resources efficiently and thoroughly Organize training for people in each area. Manage the allocation of duties to relevant agencies to take care of. Implementation of the plan Staff assistance support Help from officials or agencies Continue organizing training to provide knowledge convenience that will cause the development of individual potential.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ได้มาจากการคำนวณตามสูตรทาโร ยามาเน่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรต้นโดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดการ ด้านประสิทธิภาพ ด้านวิธีปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสนับสนุน ด้านความต้องการ และด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรีควรมีการวางแผนการจัดการที่ดี จัดเตรียมทรัพยากร วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นประโยชน์ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าทั่วถึง จัดอบรมให้แก่ประชาชนในแต่ละพื้นที่ จัดการแบ่งหน้าที่ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแล การปฏิบัติตามแผนงาน การสนับสนุนความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ ความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ต่อการจัดอบรมให้ความรู้ การอำนวยความสะดวกสบาย ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

### บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างหลากหลายโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ดีสู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

ปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้คนในสังคมทั้งเด็กและผู้ใหญ่สามารถที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 จึงทำให้การเว้นระยะห่างทางสังคมถูกนำมาเป็นข้อกำหนดที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในหลายประเภท (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแม้แต่ความเจริญ ทำให้สังคมละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีคุณธรรม ภายใต้กรอบการพัฒนาวิสัยทัศน์และความคิดว่าด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking การคิดวิเคราะห์ Communication การสื่อสาร Collaboration การร่วมมือ และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารแบบใหม่รูปแบบการพัฒนาต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้แก่ “ทุนมนุษย์” ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ขององค์กรอาจมองได้ว่าหมายถึงคนที่มีทักษะสูงมีความคิดสร้างสรรค์มีแรงจูงใจมีความร่วมมือกันและเป็นบุคคลที่รอบรู้ ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสถานะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การสร้างคุณค่าและการแข่งขันขององค์กรและเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว พวกเขาจะต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการแบ่งปันการบูรณาการ และใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรการสร้างนวัตกรรมใหม่ และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เป็นผู้ได้รับการพัฒนาลงมือทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา (บุษกร วัฒนบุตร, 2559)

สังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน มนุษย์จึงได้รับความสะดวกสบายจากวิทยาการทางการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่เหล่านั้น (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2562)

ปัญหาความขัดแย้งในสังคมสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้นสามารถใช้การเจรจาต่อรองระหว่างกันได้ ซึ่งในปัจจุบันศาลยุติธรรมได้สร้างทางเลือกใหม่ให้แก่ประชาชนเป็นการเพิ่มช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่ายขึ้น เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพความรวดเร็วและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ประชาชนในการยุติข้อพิพาทด้วยตนเอง (ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์, บรรพต วิรุณราช และภัทรี ปริสตัด, 2560)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะการที่องค์กรจะสามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางความคิดเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development and Management) องค์กรจึงมักให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการ

เปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พีรวัศ พรธนะขาม, 2562)

การที่องค์การจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเนื่องจากปัจจัยด้านบุคคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์ประกอบ หรือปัจจัยสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์กับองค์กร เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญ และมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม (จารุเนตร เกื้อภักดี, 2559)

จังหวัดชลบุรี หรือที่คนทั่วไปเรียกกันสั้น ๆ ว่า "เมืองชล" เป็นจังหวัดท่องเที่ยวชายทะเลภาคตะวันออกที่มีชื่อเสียงมาช้านาน อีกทั้งมีชุมชนอยู่อาศัยย้อนไปได้ถึงยุคทวาราวดี กลายเป็นแหล่งสังฆมอารยธรรม และความเจริญรุ่งเรืองในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการท่องเที่ยว ชนบทธรรมนิยมประเพณี วิถีชีวิตชุมชนและอุตสาหกรรมระดับนานาชาติ การที่ชลบุรีตั้งอยู่ติดทะเล และมีชายฝั่งทอดยาวถึง 160 กิโลเมตร ส่งผลให้อากาศเย็นสบายตลอดปี ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด ฤดูหนาวอากาศไม่ถึงกับแห้งแล้งมากนัก ความได้เปรียบทางทำเลที่ตั้ง ณ ชายฝั่งทะเลซึ่งมีคลื่นลมไม่แรงจัดตลอดปี ทำให้ชลบุรีกลายเป็นเมืองท่าสำคัญ ทำเลที่ตั้งอันเหมาะสมสำหรับการค้าขายทางทะเลนี้เอง ส่งผลให้ปัจจุบันชลบุรีได้รับการวางแผนให้เป็นเมืองหลักทางด้านอุตสาหกรรมและการค้าขายของภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี, 2566)

ผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปพิจารณาจากความเป็นมาปัญหาผู้วิจัยเห็นความสำคัญ เนื่องจากที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพอาจจะยังไม่เพียงพอและทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถรู้ถึงประสิทธิภาพของบุคคลว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน ทรรศนาคบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา เพราะการจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วประเทศผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ในการทำการศึกษาวิจัยด้วยเหตุที่จังหวัดชลบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีประชากรมากมาย จึงมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี

### 3. เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี จากนั้นนำตัวแปรที่วิเคราะห์ได้ทางสถิติ ไปสร้างแนวทางแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์สร้างเป็นแนวทาง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,594,758 คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ ประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม จำนวน 400 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

2. การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) กล่าวคือ คำถามในแต่ละข้อของเครื่องมือจะต้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการวัดโดยการนำคำถามแต่ละข้อไปตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับเนื้อหาว่าสอดคล้องตรงตามข้อมูล และตัวชี้วัดที่กำหนด หรือไม่ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ นำไปคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Concordance) การแปลผล ถ้าค่า IOC มีค่ามากกว่า 1.00 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ จำแนกตาม อายุ, เพศ, ระดับการศึกษา, อาชีพ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ตอนที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง และรับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการอภิปรายผล

2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น (Multiple Regression Stepwise Analysis) ประกอบการอภิปรายผล

3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 15-30 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคืออายุ 31-50 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 อายุ 51-60 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ส่วนเป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และส่วนใหญ่มีอาชีพทั่วไป จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาอาชีพเป็นราชการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
ศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน

(n=400)

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคคลใน จังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน	3.11	0.88	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	3.03	0.92	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	2.97	0.88	ปานกลาง
ด้านประสิทธิภาพ	3.02	0.94	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	3.04	0.99	ปานกลาง
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	2.99	0.96	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.93</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 1 ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคคลใน  
จังหวัดชลบุรี ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$  S.D.=0.93) โดยเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.11$  S.D.=0.88) ด้านเทคโนโลยี อยู่ใน  
ระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.04$  S.D.=0.99) ด้านการจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$  S.D.=0.92) ด้าน  
ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$  S.D.=0.94) ด้านวิธีปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}$   
=2.99 S.D.=0.96) และด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.97$  S.D.=0.88) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลใน  
จังหวัดชลบุรี ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน

(n=400)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการ	3.03	0.95	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	3.09	0.94	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจ	2.93	0.97	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.95</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 2 ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ตัวแปร  
ตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$  S.D.=0.95) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้

ดังนี้ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.09$  S.D.=0.94) ด้านความต้องการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$  S.D.=0.95) และด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.93$  S.D.=0.95) ตามลำดับ

ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรีควรมีการวางแผนการจัดการที่ดี จัดเตรียมทรัพยากร วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นประโยชน์ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าทั่วถึง จัดอบรมให้แก่ประชาชนในแต่ละพื้นที่ จัดการแบ่งหน้าที่ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลสิ่งต่าง ๆ รวมถึงสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ มีส่วนร่วมในแผนการพัฒนา ศักยภาพของประชาชน ในการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามแผนงาน ของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หาปัญหาและอุปสรรค คอยตรวจเช็คประสิทธิภาพของเทคโนโลยีในการใช้งาน คุณภาพ ความทันสมัย การดูแลการใช้งานและความสะอาด รวมถึงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ในการประสานงานกับประชาชน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ที่มีคุณภาพและความกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน จัดสรรใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชน อยู่ตลอดเวลา ประชาชนมีความต้องการในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน การแสดงความคิดเห็น การรับความรู้ ในการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพ การขอความช่วยเหลือ ที่เกิดความสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานแก่ประชาชน ในการจัดหาเอกสารและสิ่งของที่จำเป็น ความสะดวกสบายแก่ประชาชน เพื่อที่จะเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน ในความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ต่อการจัดอบรมให้ความรู้ การอำนวยความสะดวกสบาย ที่จะทำให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมทุก ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องด้วยให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผน เทคโนโลยี การจัดการ ประสิทธิภาพ วิธีปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ตามลำดับ จัดเตรียมทรัพยากรใช้งานอย่างทั่วถึง คอยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการจัดอบรมให้แก่ประชาชนเพื่อการพัฒนา ศักยภาพ ให้มีส่วนร่วมในแผนการพัฒนา การนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามแผนงานหาปัญหาและอุปสรรค การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานและประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ศึกษา การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่า การดำเนินการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้วย 1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบชิงทุนสำนักงานศาลยุติธรรมไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน 2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนา ศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น 3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ

เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางเพจศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ มีคือ ผ่านทางระบบ E –book E- learning Streaming VDO Conference รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน ล้วน เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองในยุคดิจิทัล เป็นต้น 4) เทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและ เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น การใช้งานระบบระบบยื่นและส่งคำ คู่ความและเอกสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – filling) ระบบเชื่อมโยงข้อมูลหมายบังคับคดีกับกรมบังคับคดี ผ่าน Web Service ระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (Case Information Online Service :CIOS) ระบบสืบค้น ข้อมูลอัตราค่านำหมาย เครื่องรูดบัตรอิเล็กทรอนิกส์ EDC (Electronic Data capture) รวมถึงการนำ QR Code มาใช้ในการลดกระดาษของหน่วยงานและสร้างศักยภาพบุคลากรในองค์กร

2. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีเรื่องของการสนับสนุน ความต้องการ ความพึงพอใจ ตามลำดับ ความต้องการของประชาชนในการติดต่อประสานงาน แสดงความคิดเห็น ความช่วยเหลือ การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพเพื่อที่จะเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานี ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า 1) ด้านความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งจากภายในและนอกหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา การจัดความรู้ให้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการจัดพี่เลี้ยงสอนงาน หรือการหมุนเวียนงานซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เชิงลึกในงานและมีความรู้รอบด้าน โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ได้ 2) ด้านทักษะ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามที่หน่วยงานต้องการ 3) ด้านทัศนคติ หน่วยงานควรจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหลากหลายด้าน เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ให้กับบุคลากร และผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรสอบถามปัญหาอุปสรรค หรือความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักวิเคราะห์ตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทราบว่าตนเองมีจุดเด่นและจุดด้อยตรงไหน การรู้จักตนเองจะทำให้บุคลากรทราบว่าต้องทำอะไร ซึ่งเป็นการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล หน่วยงานควรมีนโยบายหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้นำ โดยเลือกสรรและพิจารณาจากบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ จิตสำนึก และจะต้องเป็นผู้ที่สามารถยอมรับข้อบกพร่องของตัวเองได้ เพื่อเข้ารับการพัฒนาเป็นผู้นำของหน่วยงาน 5) ด้านแรงจูงใจ หน่วยงานควรมีการจูงใจบุคลากร โดยอาจจะเป็นการให้รางวัล คำชมเชย และการให้ความไว้วางใจเป็นหัวหน้างานที่เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรีควรมีระบบขั้นตอนที่ชัดเจนการวางแผน เป้าหมายปัจจัยต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เตรียมทรัพยากร การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง มีส่วนร่วมในการพูดคุย

การคิด การวางแผน ผนวกกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวิศ พรธนขาม (2562) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 1) มีการสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในสายงานตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลเป็นประจำทุกปี รวมไปถึงจนถึงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ 2) มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มโบนัสประจำปี เพิ่มค่าตอบแทนค่าล่วงเวลา การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) มีการปรับทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อปรับทิศทางแนวความคิด คิดบวก คิดสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าของงานที่ทำอยู่ 4) มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ในสำนักงานเขตดินแดง เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร เพื่อให้รู้จักเพื่อนกลุ่มงานที่หลากหลาย เพื่อความง่ายต่อการติดต่อประสานงาน เป็นการส่งเสริมให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีการอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับอาชีพ หรือการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 2) การพัฒนา ควรให้ความร่วมมือประสานงานแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกความสำคัญของหน่วยงาน

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ควรมีการจัดทำพัฒนาคุณภาพของบุคคลในแต่ละพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสูง
- 2) ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ให้แก่ประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อต่อยอดพัฒนาต่อไป

#### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- 1) การศึกษาการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สื่อต่าง ๆ เพื่อที่จะเจาะลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อรวมข้อมูลทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพต่อไป
- 2) ในส่วนของการวิจัยครั้งต่อไป หลังจากที่ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในจังหวัดชลบุรี ควรจะเพิ่มเนื้อหาสาระในเชิงปฏิบัติให้มากขึ้นในการลงพื้นที่ไปเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางได้อย่างต่อเนื่อง

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จังหวัดชลบุรี. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชลบุรี พ.ศ.2566-2570. ออนไลน์. สืบค้นจาก <https://ww2.chonburi.go.th/ebook/detail/23/data.html>.
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัชชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, บรรพต วิรุณราช และภัทรี ฟรีสตัด. (2560). แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมในศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: ศาลแรงงานภาค 2. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ ปีที่ 12(2), 509-522.
- ธัชชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2562). พุทธจริยศาสตร์: ทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6 (ฉบับพิเศษ), 624-634.
- ธัชชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธีของศาลเยาวชน และครอบครัวกลาง. ดุษฎีนิพนธ์. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัชชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ของเชื้อไวรัส COVID-19. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 10(3), 509-522.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2559). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารธรรมทรรศน์ 6(2), 163-176.
- พีรวิศ พรธณขาม. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระบบสถิติทางการทะเบียน. (2565). สถิติจำนวนประชากรและบ้าน. ออนไลน์. สืบค้นจาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/TableTemplate/Area/statpop>.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.