

# Developing Personnel Knowledge in Chainat Provincial Administrative Organization: Needs and Enhancement Policies

**Tawan Kanhasinwattana**

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

**Pathompong Kookkaew**

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

---

## Abstract

This study aims to (1) examine differences in knowledge development needs among personnel under the Chainat Provincial Administrative Organization (PAO) based on demographic characteristics and (2) propose policy recommendations and strategic plans to enhance their knowledge and skills. A quantitative research design was employed using a questionnaire administered to a sample of 148 PAO personnel, selected through probability sampling combining quota and simple random techniques. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (one-way ANOVA). The findings indicate that personnel differ significantly in their knowledge development needs according to age, educational level, position, and departmental affiliation, while gender and length of employment show no statistically significant differences. Based on these results, the Chainat PAO should promote knowledge development tailored to demographic characteristics by designing training programs for diverse age groups and educational backgrounds. In addition, lifelong learning should be supported through online platforms, workshops, and mentorship programs to encourage continuous self-development. The study concludes that aligning knowledge development with demographic characteristics enhances learning effectiveness and contributes to sustainable local administrative performance.

---

## Keywords

knowledge development needs, personnel competency, provincial administrative organization

## CORRESPONDING AUTHOR

Pathompong Kookkaew, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, 450 Samchuk Suphanburi, 72130, Thailand. Email: pathompong.k@rmutsb.ac.th  
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

# การพัฒนาความรู้ของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท : ความต้องการและนโยบายเพิ่มศักยภาพ

ตะวัน กันหันวัฒนา

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
ศูนย์สุพรรณบุรี

ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
ศูนย์สุพรรณบุรี

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ (2) เสนอแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำนวน 148 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีแบบโควตาและแบบอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยและระดับการศึกษา นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และโครงการพี่เลี้ยง เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการที่แตกต่างกัน ข้อค้นพบสำคัญของการวิจัยนี้คือ การพัฒนาบุคลากรควรสอดคล้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## คำสำคัญ

ความต้องการพัฒนาความรู้, สมรรถนะของบุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

## บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารประเทศ เนื่องจากเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความเข้าใจบริบทของพื้นที่เป็นอย่างดี และสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับท้องถิ่น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุเป้าหมายในการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของ

บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน (Reuankham and Ratchatapibhunphob, 2021)

บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพสูงอย่างสม่ำเสมอ หากบุคลากรไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ไม่สามารถดึงศักยภาพของตนออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศในภาพรวม (Arulsamy et al, 2023)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและข้อกำหนดของคณะกรรมการ ก.จ. และส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการประเมินและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในทุกมิติ ทั้งด้านการปฏิบัติราชการ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม พร้อมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล (Chai Nat Provincial Administrative Organization, 2024)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท พบว่า มีการส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง (Chai Nat Provincial Administrative Organization, 2024) แต่หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันอาจยังไม่ครอบคลุมหรือสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต อาทิ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และทักษะการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในการยกระดับคุณภาพการบริหารราชการแผ่นดินผ่านการพัฒนาองค์กรแบบอัจฉริยะ (Smart Organization) อีกทั้งความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้นในการรับบริการที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นแรงกดดันสำคัญที่ทำให้องค์กรจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเป้าหมายขององค์กรในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาความรู้ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรหรือไม่ และอย่างไร ทั้งนี้ ผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ

กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการขององค์กร และส่งเสริมการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชัยนาทอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกันหรือไม่
2. ครมมีแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท

## แนวคิดและทฤษฎี

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกิจกรรมสำคัญขององค์กรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมแก่บุคลากร ผ่านกระบวนการฝึกอบรม การให้การศึกษา และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Somkhaiw, 2022) โดยการพัฒนาบุคลากรนั้นไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อการเสริมสร้างความมั่นใจ ลดความจำเป็นในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกระดับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Wongsaphan, 2022)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยอาศัยหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสม (Suphasawang, 2023) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถบริหารจัดการตามแผนงาน และปฏิบัติงานด้านการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Thepsurin et al., 2022)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกันตามบริบทและสถานะของบุคคล โดยมาสโลว์ (Maslow) จัดความต้องการพัฒนาตนเองไว้ในลำดับที่ 4 คือ การได้รับการยกย่องและยอมรับ แมคเคลแลนด์ (McClelland) เน้นความสำเร็จในการทำงาน ส่วน ERG ของ Alderfer ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า

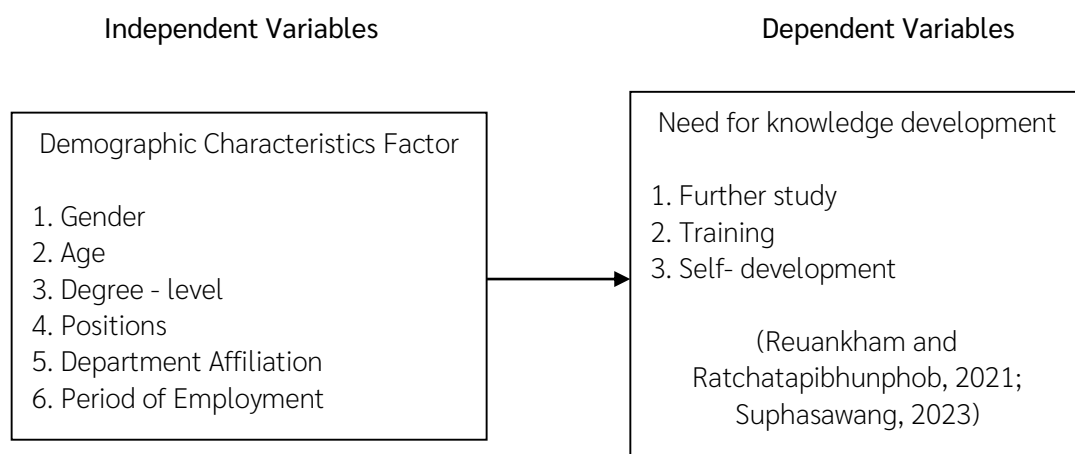
และการยอมรับ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Ujarernpong, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของ Thipmontha (2024) พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

การศึกษาของ Ujarernpong (2021) ระบุว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และหน่วยงานที่สังกัดมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล เมืองบ้านสวน ในทำนองเดียวกัน Lamkham et al. (2023) พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานีที่มีความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และสังกัดหน่วยงาน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Reuankham and Ratchatapibhunphob (2021) ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความต้องการแตกต่างกันตามอายุ แต่ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับตำแหน่ง

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์อาจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริบทขององค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น จึงควรมีการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง (Figure 1)



**Figure 1.** Conceptual Framework

## สมมติฐานการวิจัย

- H1: เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน  
H2: อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน  
H3: ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน  
H4: ตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน  
H5: หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน  
H6: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน

## ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้หน่วยวิเคราะห์ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Unit) เพื่ออธิบายและนำเสนอผลการศึกษาในเชิงตัวเลขทางสถิติ ซึ่งจะสามารถทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน และกองการเจ้าหน้าที่ (ไม่รวมบุคลากรสังกัดโรงเรียน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) จำนวน 235 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ  $\pm 5\%$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 148 คน โดยแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยพิจารณาจำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนสอดคล้องกับโครงสร้างประชากรทั้งหมด ซึ่งช่วยให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุม และเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของบุคลากรทั้ง 9 หน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 43 คน สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 8 คน กองคลัง จำนวน 11 คน กองช่าง จำนวน 37 คน กองสาธารณสุข จำนวน 5 คน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 10 คน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 19 คน กองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน 7 คน และกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 8 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อบุคลากรแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความเที่ยงตรง ลดความเอนเอียงจากอคติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับการวัดของตัวแปรแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และระดับการวัดของตัวแปรแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ซึ่งมีระดับการวัดของตัวแปรแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบตัวเลือก (Checklist)

และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผ่านการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินพบว่า ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.50 และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าระหว่าง 0.78 - 0.89 ซึ่งสูงกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 (Wanichbancha, 2016) แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (เลขที่หนังสือรับรอง IRB-RUS-2567-080) เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง และรักษาข้อมูลเป็นความลับ เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวและสวัสดิภาพของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำนวน 148 ชุด โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อำนาจทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ทั้งนี้ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (Best, 2006)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบว่ามีค่าแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการ Fisher's Least – Significant Different (LSD) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจากประชากร จำนวน 148 ราย จำแนกตามข้อมูล ได้ดังนี้

1. เพศ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน (66.9%) รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 41 คน (27.7%) และกลุ่ม LGBTQIA2S+ จำนวน 8 คน (5.4%)

2. อายุ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 65 คน (44.0%) รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 40 คน (27.0%) อายุมากกว่า 50-60 ปี จำนวน 23 คน (15.5%) และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 20 คน (13.5%)

3. ระดับการศึกษา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน (55.4%) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน (23.6%) และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน (21.0%)

4. ตำแหน่งของบุคลากร บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 97 คน 65.5% รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 30 คน (20.3%) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 21 คน (14.2%)

5. หน่วยงานที่สังกัด บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 43 คน (29.1%) รองลงมาคือ กองช่าง จำนวน 37 คน (25.0%) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 19 คน (12.8%) กองคลัง จำนวน 11 คน (7.4%) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 10 คน (6.8%) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 8 คน (5.4%) กองการ

เจ้าหน้าที่ จำนวน 8 คน (5.40%) กองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน 7 คน (4.7%) และกองสาธารณสุข จำนวน 5 คน (3.4%)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน (27.7%) รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คน (23.6%) 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน (22.3%) 16 - 20 ปี จำนวน 23 คน (15.6%) และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน (10.8%)

### ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.1, S.D. = 0.9) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.2, S.D. = 0.9) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.1, S.D. = 0.9) และด้านการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.9, S.D. = 1.0) ตามลำดับ (Table 1)

**Table 1.** Mean and Standard Deviation of Personnel's Overall Knowledge Development Needs

| Knowledge Development Needs | $\bar{x}$ | S.D. | Interpretation | Order |
|-----------------------------|-----------|------|----------------|-------|
| 1. Further study            | 3.9       | 1.0  | High           | 3     |
| 2. Training                 | 4.2       | 0.9  | High           | 1     |
| 3. Development              | 4.1       | 0.9  | High           | 2     |
| Average                     | 4.1       | 0.9  | High           |       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.9, S.D. = 1.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า บุคลากรต้องการศึกษาต่อด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.1, S.D. = 1.0) รองลงมาคือ ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นทักษะเฉพาะทาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.9, S.D. = 1.2) (Table 2)

**Table 2.** Mean and Standard Deviation of Knowledge Development Needs: Further Study Aspect

| Further Study Aspect                                                                                     | $\bar{x}$ | S.D. | Interpretation | Order |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|-------|
| 1. Need to pursue higher education to advance in my job position.                                        | 3.9       | 1.3  | High           | 3     |
| 2. Need to pursue further studies in a short-term program that focuses on specialized skills.            | 3.9       | 1.2  | High           | 2     |
| 3. Need to pursue further studies in a profession directly related to the job.                           | 4.1       | 1.0  | High           | 1     |
| 4. Need to pursue further studies in a course of interest, even if it is not related to the current job. | 3.5       | 1.5  | High           | 4     |
| 5. Need support for further education from the organization.                                             | 3.9       | 1.3  | High           | 3     |
| Average                                                                                                  | 3.9       | 1.0  | High           |       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.2, S.D. = 1.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า บุคลากรต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.3, S.D. = 1.0) รองลงมาคือ ต้องการฝึกอบรมในรูปแบบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถฝึกปฏิบัติจริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.3, S.D. = 1.1) (Table 3)

**Table 3.** Mean and Standard Deviation of Knowledge Development Needs: Training Aspect

| Training Aspect                                                                                      | $\bar{x}$ | S.D. | Interpretation | Order |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|-------|
| 1. Need training in a modern course related to the job performed.                                    | 4.2       | 1.0  | High           | 3     |
| 2. Need to undergo training to develop ethics and morality in the workplace.                         | 3.9       | 1.1  | High           | 4     |
| 3. Need training to acquire new knowledge that can be applied in the workplace.                      | 4.3       | 1.0  | Highest        | 1     |
| 4. Need to conduct training in the form of a workshop seminar to enable practical hands-on practice. | 4.3       | 1.1  | Highest        | 2     |
| 5. Need to continue training to improve work efficiency                                              | 4.2       | 1.0  | High           | 3     |
| Average                                                                                              | 4.2       | 1.0  | High           |       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.1, S.D. = 1.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.3, S.D. = 0.9) รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.2, S.D. = 0.9) (Table 4)

**Table 4.** Mean and Standard Deviation of Knowledge Development Needs: Development Aspect

| Development Aspect                                                                                                 | $\bar{x}$ | S.D. | Interpretation | Order |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|-------|
| 1. Need to develop knowledge and skills related to regulations and laws concerning responsibilities.               | 4.2       | 0.9  | High           | 2     |
| 2. Need to develop knowledge and skills in modern technology and innovation that can be applied in practical work. | 4.3       | 0.9  | High           | 1     |

**Table 4.** Mean and Standard Deviation of Knowledge Development Needs: Development Aspect (cont.)

| Development Aspect                                                                                | $\bar{x}$ | S.D. | Interpretation | Order |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------|-------|
| 3. Need to develop knowledge and skills in language and communication in the present.             | 4.1       | 1.0  | Highest        | 3     |
| 4. Need to be assigned special tasks or challenging work to prove their potential.                | 3.8       | 1.1  | Highest        | 5     |
| 5. Need to observe and learn from other organizations to gain insights and apply them to my work. | 4.1       | 1.2  | High           | 4     |
| Average                                                                                           | 4.1       | 1.0  | High           |       |

### การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยนาท จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 - สมมติฐานที่ 5 (H2 – H5) ส่วนบุคลากรที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐานที่ 6 (H1 และ H6) (Table 5; Figure 2)

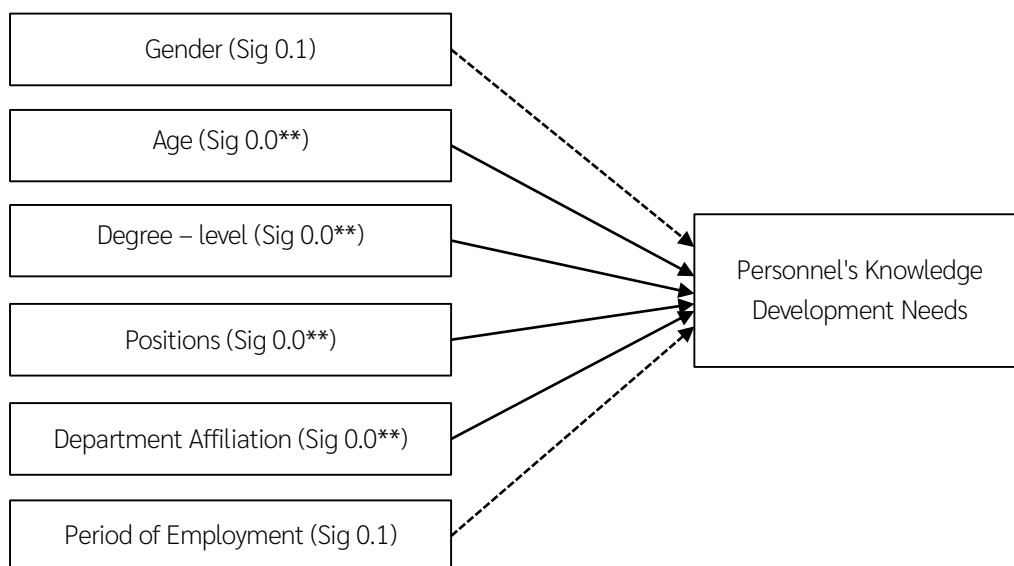
**Table 5.** Comparison of Personnel's Knowledge Development Needs

| Model          |                | Sum of Squares | df  | Mean of Squares | F   | p     |
|----------------|----------------|----------------|-----|-----------------|-----|-------|
| Gender         | Between groups | 4.1            | 2   | 2.0             | 2.8 | 0.1   |
|                | Within groups  | 106.8          | 145 | 0.7             |     |       |
|                | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |
| Age            | Between groups | 16.2           | 3   | 5.4             | 8.2 | 0.0** |
|                | Within groups  | 94.7           | 144 | 0.6             |     |       |
|                | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |
| Degree - level | Between groups | 13.1           | 2   | 6.5             | 9.7 | 0.0** |
|                | Within groups  | 97.8           | 145 | 0.6             |     |       |
|                | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |
| Positions      | Between groups | 10.4           | 2   | 5.2             | 7.5 | 0.0** |
|                | Within groups  | 100.5          | 145 | 0.6             |     |       |
|                | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |

**Table 5.** Comparison of Personnel's Knowledge Development Needs (cont.)

| Model                  |                | Sum of Squares | df  | Mean of Squares | F   | p     |
|------------------------|----------------|----------------|-----|-----------------|-----|-------|
| Department Affiliation | Between groups | 19.1           | 8   | 2.3             | 3.6 | 0.0** |
|                        | Within groups  | 91.8           | 139 | 0.6             |     |       |
|                        | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |
| Period of Employment   | Between groups | 5.3            | 4   | 1.3             | 1.8 | 0.1   |
|                        | Within groups  | 105.6          | 143 | 0.7             |     |       |
|                        | Total          | 110.9          | 147 |                 |     |       |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

**Figure 2.** Results of Research Hypothesis Testing

จากผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการ Fisher's Least – Significant Different (LSD) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

ด้านอายุ เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่มีอายุมากกว่า 50-60 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี อายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุมากกว่า 40-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Table 6)

**Table 6.** Paired Comparison of Age Groups

| Age Group                      | $\bar{x}$ | Less than<br>or equal to<br>30 years | More than<br>30-40<br>years | More than<br>40-50<br>years | More than<br>50-60<br>years |
|--------------------------------|-----------|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                                |           | 4.1                                  | 4.1                         | 4.3                         | 3.9                         |
| Less than or equal to 30 years | 4.1       | -                                    | 0.9                         | 0.3                         | 0.0**                       |
| More than 30-40 years          | 4.1       |                                      | -                           | 0.2                         | 0.0**                       |
| More than 40-50 years          | 4.3       |                                      |                             | -                           | 0.0**                       |
| More than 50 -60 years         | 3.3       |                                      |                             |                             | -                           |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

ด้านระดับการศึกษา เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Table 7)

**Table 7.** Paired Comparison of Degree Levels

| Degree Level            | $\bar{x}$ | Below bachelor's<br>degree | Bachelor's<br>degree | Above bachelor's<br>degree |
|-------------------------|-----------|----------------------------|----------------------|----------------------------|
|                         |           | 4.1                        | 4.1                  | 4.3                        |
| Below bachelor's degree | 4.1       | -                          | 0.0*                 | 0.0**                      |
| Bachelor's degree       | 4.1       |                            | -                    | 0.6                        |
| Above bachelor's degree | 4.3       |                            |                      | -                          |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

ด้านตำแหน่งของบุคลากร เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่เป็นข้าราชการ มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Table 8)

**Table 8.** Paired Comparison of Positions

| Positions              | $\bar{x}$ | Government<br>officials | Mission-based<br>Employee | General<br>employees |
|------------------------|-----------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
|                        |           | 4.2                     | 3.7                       | 3.7                  |
| Government officials   | 4.2       | -                       | 0.0**                     | 0.0**                |
| Mission-based Employee | 3.7       |                         | -                         | 0.9                  |
| General employees      | 3.7       |                         |                           | -                    |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

ด้านหน่วยงานที่สังกัด เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (Oca) มีความต้องการ พัฒนาความรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (Os) กอง คลัง (Fin) กองช่าง (Pw) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (Edu) และกองพัสดุและทรัพย์สิน (Sp) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ บุคลากรที่สังกัดกองช่าง (Pw) มีความต้องการพัฒนา ความรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (Sg) และกองการเจ้าหน้าที่ (Hr) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Table 9)

**Table 9.** Paired Comparison of Departmental Affiliation

| Department<br>Affiliation | $\bar{x}$ | Oca<br>4.5 | Os<br>3.8 | Fin<br>3.7 | Pw<br>3.6 | Ph<br>4.3 | Sg<br>4.2 | Edu<br>4.0 | Sp<br>3.8 | Hr<br>4.4 |
|---------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Oca                       | 4.5       | -          | 0.0**     | 0.0**      | 0.0**     | 0.6       | 0.3       | 0.0**      | 0.0**     | 0.7       |
| Os                        | 3.8       |            | -         | 0.7        | 0.5       | 0.3       | 0.3       | 0.5        | 0.9       | 0.1       |
| Fin                       | 3.7       |            |           | -          | 0.7       | 0.1       | 0.1       | 0.3        | 0.7       | 0.1       |
| Pw                        | 3.6       |            |           |            | -         | 0.1       | 0.0**     | 0.1        | 0.5       | 0.0**     |
| Ph                        | 4.3       |            |           |            |           | -         | 0.8       | 0.4        | 0.3       | 0.8       |
| Sg                        | 4.2       |            |           |            |           |           | -         | 0.5        | 0.3       | 0.6       |
| Edu                       | 4.0       |            |           |            |           |           |           | -          | 0.6       | 0.2       |
| Sp                        | 3.8       |            |           |            |           |           |           |            | -         | 0.1       |
| Hr                        | 4.4       |            |           |            |           |           |           |            |           | -         |

\*\* Statistically significant at the 0.01 level

## สรุปและอภิปรายผล

1. ด้านเพศ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติในด้านความต้องการพัฒนาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบัน ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรมิได้ขึ้นอยู่กับเพศสภาพ หากแต่อยู่ที่บทบาทหน้าที่ในงาน ทัศนคติในการทำงาน และ ความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและ องค์การ ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท พบว่าบุคลากรทุกเพศต่างมีโอกาสและความ พร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียม องค์การจึงควรส่งเสริมหลักสูตรการพัฒนาความรู้ที่ไม่ แบ่งแยกตามเพศ โดยมุ่งเน้นที่ศักยภาพและความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Reuankham and Ratchatapibhunphob (2021) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างทางด้านเพศของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีไม่ส่งผลต่อความต้องการ พัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanidthai and Bodeerat (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาใน เขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50-60 ปี มีความต้องการพัฒนา ความรู้แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างทาง

ความคิด ประสบการณ์การทำงาน และเป้าหมายชีวิตของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ส่งผลให้เกิดรูปแบบความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีความอาวุโสมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในลักษณะที่เป็นการทำงาน ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณหรือเพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับรุ่นน้องในองค์กร ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทซึ่งมีสัดส่วนของบุคลากรอาวุโสในระดับหนึ่ง จึงควรมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสม เช่น หลักสูตรถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น การอบรมเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ หรือ บทบาทการเป็นที่ปรึกษาภายในหน่วยงาน ขณะเดียวกัน บุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลางควรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การใช้เครื่องมือออนไลน์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ujarernpong (2021) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reuankham and Ratchatapibhunphob (2021) ซึ่งพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

3. ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างในด้านพื้นฐานทางวิชาการ ประสบการณ์ด้านการศึกษา และความมั่นใจในการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มมีรูปแบบและลักษณะความต้องการในการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทซึ่งมีบุคลากรที่มีระดับวุฒิการศึกษาหลากหลาย การออกแบบกิจกรรมพัฒนาความรู้จึงควรมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้เรียน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ควรเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้ง่าย เช่น วิดีโอสั้น ภาพเคลื่อนไหว หรือสื่อประสม (infographics) หรือระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ที่มีการจัดหมวดหมู่และแนะนำบทเรียนเฉพาะกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามระดับความสามารถ ในขณะที่บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มักต้องการองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านกลยุทธ์การบริหาร นวัตกรรมภาครัฐ หรือการวิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งควรสนับสนุนผ่านกิจกรรมพัฒนาเชิงวิชาการ เช่น โครงการวิจัยย่อย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเสวนา หรือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริมสมรรถนะระดับสูง ทั้งนี้ควรผนวกแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ไว้ในทุกะดับการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ujarernpong (2021) ที่พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lamkham et al. (2023) ที่ศึกษาความต้องการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. ด้านตำแหน่งของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความต้องการพัฒนาความรู้แตกต่างจากกลุ่มที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างในด้านสถานภาพการจ้างงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความคาดหวังในเส้นทางพัฒนาอาชีพของแต่ละกลุ่ม โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการมักมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับ

การเติบโตในสายงานราชการ เช่น การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐ การกำหนดนโยบาย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระบบราชการ ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท กลุ่มข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรและมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ควรได้รับการพัฒนาในรูปแบบของหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เช่น หลักสูตรเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่ง การอบรมเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารงานท้องถิ่น ในขณะที่ พนักงานจ้างทั่วไปหรือจ้างตามภารกิจมีความต้องการพัฒนาความรู้ในเชิงปฏิบัติมากกว่า เช่น การใช้อุปกรณ์เฉพาะ การแก้ปัญหาในพื้นที่ หรือการสื่อสารในงานบริการ องค์กรควรจัดให้มีการเรียนรู้แบบการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (on-the-job training) หรือการฝึกปฏิบัติงานจริงผ่านการใช้สื่อดิจิทัลแบบมีปฏิสัมพันธ์ เช่น โมดูลการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่มีแบบฝึกหัดหรือบททดสอบ เพื่อส่งเสริมทักษะและความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lamkham et al. (2023) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการรับราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tha-ai (2024) ซึ่งพบว่า ประเภทของบุคลากรในสายปฏิบัติการของวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

5. ด้านหน่วยงานที่สังกัด จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักปลัด สำนักเลขานุการ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองพัสดุ มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงาน ภารกิจ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบายและการบริหารจัดการ อาทิ สำนักปลัด อาจต้องการพัฒนาทักษะด้านการจัดการองค์กร การวิเคราะห์เชิงนโยบาย และการสื่อสารองค์กร ในขณะที่กองการศึกษา มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา และหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะที่กองช่างมีความต้องการเน้นหนักในด้านทักษะเชิงเทคนิค วิศวกรรมงานสาธารณูปโภค การดูแลระบบโครงสร้างพื้นฐาน และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทที่มีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานหลากหลายตามลักษณะภารกิจเฉพาะ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายหน่วยงานที่ตอบสนองต่อภารกิจเฉพาะของแต่ละกอง โดยใช้หลักการของแนวทาง Smart Government ซึ่งมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนา (Training Needs Analysis) ควบคู่กับฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HRD เพื่อออกแบบและจัดสรรทรัพยากรการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและตรงจุด นอกจากนี้ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกับสื่อการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะกับแต่ละหน่วยงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับภารกิจของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ujarernpong (2021) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lamkham et al. (2023) ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่แตกต่างกัน

6. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความต้องการพัฒนาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการพัฒนาความรู้ในยุคปัจจุบันมิได้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทักษะในการเรียนรู้ ความคาดหวังในการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงแรงจูงใจส่วนบุคคลในการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็น ซึ่งในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยนาท สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบครอบคลุมทุกช่วงประสบการณ์ โดยไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มเป้าหมายตามช่วงเวลาการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Reuankham และ Ratchatapibhunphob (2021) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างทางด้านอายุงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanidthai and Bodeerat (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยนาทที่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ จึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ควรจัดทำข้อมูลสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (Competency Profile) สำหรับเป็นฐานข้อมูลกลางในการวางแผนการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในมิติความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อนำผลมาออกแบบกิจกรรมพัฒนาที่ตรงกับช่องว่างของสมรรถนะ (competency gap) และปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะบุคคลได้อย่างแท้จริง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ควรพัฒนาหลักสูตรแบบโมดูลทางเลือก (Modular Learning) ที่ให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนตามความถนัด โดยจัดโครงสร้างหลักสูตรเป็นหน่วยย่อย (modules) ที่หลากหลาย เช่น ด้านกฎหมาย ระเบียบราชการ ทักษะดิจิทัล ฯลฯ และให้บุคลากรเลือกเรียนในหัวข้อที่สนใจหรือสอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีพของตนเอง (career path)

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ควรจัดระบบการสอนงานภายในองค์กร (Internal Coaching System) เพื่อพัฒนาความรู้ผ่านการแนะแนวแบบตัวต่อตัว โดยมอบหมายบุคลากรต้นแบบที่มีประสบการณ์สูงให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแบบใกล้ชิด และเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ควรบูรณาการกิจกรรมพัฒนาความรู้เข้ากับภารกิจประจำ (Learning in Work) โดยการออกแบบกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการทำงานจริง เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษาในงานที่ได้รับผิดชอบ การจัดกิจกรรมสรุปบทเรียนรายเดือน (After Action Review) หรือการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice Sharing) ภายในหน่วยงาน

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคีท้องถิ่น เพื่อร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน โดยการบันทึกข้อตกลง (MOU) กับมหาวิทยาลัยในพื้นที่หรือองค์กรพัฒนาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้รับองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหาร หรือแรงจูงใจส่วนบุคคลที่อาจมีผลต่อความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเสริมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจเหตุผลภูมิหลังความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่เฉพาะเจาะจงแต่ละด้านได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรเป็นการศึกษาที่ต่อยอดจากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประเมินว่าหลังจากการพัฒนาความรู้ที่สอดคล้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างไร

### References

- Arulsamy, A. S., Singh, I., Kumar, M. S., Panchal, J. J., & Bajaj, K. K. (2023). Employee training and development enhancing employee performance: A study. *Samdarshi*, 16(3), 406–416.
- Best, J. W. (2006). *Research in education* (10<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Chai Nat Provincial Administrative Organization. (2024). *Human resource management and development plan for fiscal year 2024*. Retrieved from [https://www.chainatpao.go.th/files/com\\_news\\_council3/202404\\_1719cb167effb04.pdf](https://www.chainatpao.go.th/files/com_news_council3/202404_1719cb167effb04.pdf) (In Thai)
- Chai Nat Provincial Administrative Organization. (2024). *Report on the results of human resource management and development of Chai Nat Provincial Administrative Organization for fiscal year 2024*. Retrieved from [https://www.chainatpao.go.th/files/com\\_news\\_council3/2025-04\\_59c46643333431.pdf](https://www.chainatpao.go.th/files/com_news_council3/2025-04_59c46643333431.pdf) (In Thai)
- Chanidthai, K., & Bodeerat, C. (2022). Guidelines for developing personnel potential of local government organizations: Case studies in Muang Phitsanulok District, Phitsanulok Province. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 8(2), 159–174. (In Thai)
- Lamkham, D., Phumongkolsuriya, S., & Hompraphat, P. (2023). The human resource development of personnel in local administrative organizations of Nongwua So, Udonthani. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 1(2), 1–14. (In Thai)
- Reuankham, S., & Ratchatapibhunphob, P. (2021). The human resource development needs of local administration personnel in Muang Nonthaburi District, Nonthaburi Province. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 27–35. (In Thai)

- Somkhaiw, P. (2022). Human resource development in bureaucracy in the digital age of Kokko District Municipality, Mueang Lopburi District, Lopburi Province. *Lawarath Social E-Journal*, 4(2), 55–67. (In Thai)
- Suphasawang, T. (2023). Personnel competency development of local administrative organizations. *Academic Graduate Journal*, 1(2), 25–32. (In Thai)
- Tha-ai, S. (2024). The demand for self-improvement of operational personnel at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. *Journal of Administration and Social Science Review*, 7(6), 157–170. (In Thai)
- Thepsurin, M., Suwannaphuma, S., & Kaewphonngam, N. (2022). Guidelines for human resource development of personnel under the municipality in the district of Kaeng Khro, Chaiyaphum Province. *The Journal of Research and Academics*, 5(5), 127–142. (In Thai)
- Thipmontha, R. (2024). The need for self-potential development of supporting personnel in personnel development planning at the School of Information and Communication Technology, University of Phayao. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 20(1), 143–158. (In Thai)
- Ujarempong, K. (2021). *Needs for self-development of personnel in Bansuan Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province*. Retrieved from <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/10221/1/62910001.pdf> (In Thai)
- Wanichbancha, K. (2016). *Statistical analysis: Statistics for management and research* (16<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Wongsaphan, W. (2022). *Human resource management and quality of work life of employees in food business at industrial plants of Betagro Group Company in Phatthana Nikhom District, Lop Buri Province* [Master's thesis, Thaksin Rajabhat University]. Retrieved from <https://library.tru.ac.th/thesis/uploads/2024-03-25-10-19-47%202040904612tt116079.pdf> (In Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

