



ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล  
ของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จารุณี ทับทิมทอง

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2565

THE NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF ESSENTIAL SKILLS FOR  
WORKING AND LIVING IN DIGITAL AGE OF WORKING-AGE PEOPLE IN  
BANGKOK AND ITS SUBURBAN AREAS

JARUNEE TUPTIMTHONG

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration  
College of Innovative Business and Accountancy,  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล  
ของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล


เสนอโดย จารุณี ทับทิมทอง

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

  
..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

  
..... กรรมการ  
(ดร.จिरาพร ชมสวน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ชื่อผู้เขียน	จารุณี ทับทิมทอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริญญา ปานเจริญ
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี จำนวน 400 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ที่บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายแนวทางการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 33.40 ( $R^2 = 0.334$ )

**คำสำคัญ :** ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, ทักษะยุคดิจิทัล, แนวทางการพัฒนาตนเอง

Individual Study Title	THE NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF ESSENTIAL SKILLS FOR WORKING AND LIVING IN DIGITAL AGE OF WORKING-AGE PEOPLE IN BANGKOK AND ITS SUBURBAN AREAS
Author	Jarunee Tuptimthong
Individual Study Advisor	Assistant Professor Charunya Parncharoen, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

### ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the needs for the development of essential skills for working and living in the digital age of working-age people in Bangkok and its suburban areas, (2) to compare the needs for developing skills related to work and life in the digital age of working-age people in Bangkok and its suburban areas classified by individual factors, and (3) to study the effect of the needs for the development of essential skills for working and living in the digital age on the self-development guidelines of working-age people in Bangkok and its suburban areas. Data was collected using a questionnaire from people living in Bangkok and its suburban areas who were aged between 20-60 years. 400 samples were taken using the quota random sampling method. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that the most essential skills for working and living in the digital age that working-age people in Bangkok and its suburban areas want to develop were self-management, followed by collaboration with other people, thinking and problem-solving, and information and technology respectively. It was also found that working-age people in Bangkok and its suburban areas with different genders, educational levels and income levels had different needs for development of essential skills for working and living in the digital age in general. In addition, it was discovered that the needs for development of essential skills for working and living in the digital age in aspects of self-management and information technology had an effect on the self-development guidelines of working-age people in Bangkok and its suburban areas. Both variables affected the self-improvement guidelines at 33.40% ( $R^2 = 0.334$ ).

**Keywords :** needs, self-improvement, digital age skills, self-improvement guidelines

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิต ในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งมาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แจงที่เป็นประโยชน์เพื่อให้นักวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อย ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและ เป็นกำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุก ๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

จารุณี ทับทิมทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิด และทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ.....	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	9
2.3 แนวคิด เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล.....	11
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	17
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	18
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	19
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	24
4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและ.....	24
การใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล.....	
4.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเอง.....	28
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	31
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 อภิปรายผล.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	63
ก เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	70



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test).....	18
3.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Best.....	20
4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21
4.2 ค่า Alpha จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	24
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ.....	25
พัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลในภาพรวม	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ.....	25
พัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ.....	26
พัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ.....	27
พัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ.....	27
พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนา.....	28
ตนเองภาพรวม	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนา.....	29
ตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนา.....	30
ตนเองด้านการฝึกอบรม	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนา.....	30
ตนเองด้านการศึกษาต่อ	
4.12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน.....	31
และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ	
ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามเพศ	
4.13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและ.....	32
การใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ	
ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามอายุ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ..... ตนเอง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	33
4.15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและ..... การใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	34
4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและ..... แก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	35
4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ..... ตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	35
4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงาน..... ร่วมกับผู้อื่นจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	36
4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนก..... ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	37
4.20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและ..... การใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามอาชีพ	38
4.21 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและ..... การใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	40
4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ..... ตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	41
4.23 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและ..... การใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามรายได้	42
4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิด และ..... แก้ปัญหาจำแนกตามรายได้ เป็นราย	43
4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ..... ตนเองจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	44

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงาน..... ร่วมกับผู้อื่นจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	45
4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.. จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	46
4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับ..... การทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัย ทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	47

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาตนเองในยุคปัจจุบันหรือยุค Digital Disruption ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยีและการคิดค้นวิทยาการทางเทคโนโลยีมาช่วยในการสร้างนวัตกรรม ตลอดทั้งมีเครื่องมือใหม่ ๆ มากมายที่ทำให้มนุษย์เราทำงานได้ง่ายขึ้น ตลอดจนการใช้ชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนไป จากข่าวหรือบทวิเคราะห์ต่าง ๆ บางอาชีพมีแนวโน้มจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี AI มนุษย์ไม่ต้องเหนี่ยวกับการทำงานบางอย่าง อีกทั้งยังเกิดอาชีพที่ต้องการทักษะใหม่ซึ่งในอดีตไม่เคยมีมาก่อน โดยเฉพาะหลังจากสถานการณ์โควิดที่ผ่านมาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากกระทบกับหลายธุรกิจ การใช้ชีวิต รวมไปถึงอาชีพของหลาย ๆ คน เราจึงต้องมีการปรับความคิดของเราเพื่อให้อยู่รอดเติบโตและพัฒนาในยุคนี้ได้ ข้อมูลจาก The World Economic Forum (2020) ประเมินการไว้ว่า มากกว่า 50% ของคนทำงานยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มด้วยกันคือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และทักษะการบริหารจัดการตนเอง โดยคาดการณ์ว่าโลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “double-disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ผลกระทบนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปมีโอกาสเสี่ยงตกงานได้ดังนั้น คนวัยทำงานจึงต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่เสมอ

The World Economic Forum (2020) ได้จัดกลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในอนาคต เพราะอนาคตการทำงานจะยังมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นโลกยุคใหม่จึงต้องการพนักงานที่มีทักษะการคิดและตัดสินใจที่ดี รวมถึงสามารถคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้ ทักษะเหล่านี้จึงเป็นทักษะที่พนักงานควรมีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ซึ่งได้แก่ (1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม (Analytical thinking and innovation) (2) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving) (3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking and analysis) (4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Creativity originality and initiative) (5) ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจและทักษะการระดมความคิด (Reasoning problem solving and ideation) อีกทั้งยังมีทักษะด้านการบริหารจัดการตนเองนั้นจะเกิดขึ้น เมื่อองค์กรต้องเจอกับปัญหา หรือความเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยังคาดการณ์หรือการที่พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทักษะเหล่านี้พนักงานจึงควรพัฒนาและฝึกฝนอยู่เสมอ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Active learning and learning strategies) และทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว (Resilience, stress tolerance and flexibility) ในส่วนของอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เนื่องจากโลกอนาคตต้องการผู้นำที่มีอุดมการณ์

และเป้าหมายในการขับเคลื่อนโลกไปข้างหน้า ผู้นำยุคใหม่จึงต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสังคมการทำงานที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดึงดูดศักยภาพสูงสุดของทีมออกมา ซึ่งทักษะที่เกี่ยวข้องคือ ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (Leadership & Social Influence) และสุดท้ายทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญโดยเมื่อองค์กรจะต้องปรับตัวสูงดิจิทัลมากขึ้น ทักษะการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับ Data & AI cloud Computing Digital Marketing & E-Commerce Software Engineering หรือ Product Development นอกจากนี้ทักษะด้านการออกแบบและเขียนโปรแกรมก็จะมีความต้องการมากขึ้นเช่นกัน โดยทักษะนี้ได้แก่ ทักษะการใช้ ดูแลและจัดการเทคโนโลยี (Technology use, monitoring and control) และ ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม (Technology design & programming) เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเห็นว่าจุดสำคัญของประเทศไทยเวลานี้คือต้องมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคตของคนวัยทำงานในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีการแข่งขันสูง เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ รองรับอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวโน้มเทคโนโลยีของโลก รวมถึงการสร้างกลไกในการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานและการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเป็นการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน รวมทั้งตอบโจทย์ความต้องการของภาคธุรกิจ

## 1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยนี้มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลอย่างไร

1.2.2 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.4.1 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

1.4.2 ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ตามแนวคิด The World Economic Forum (2020) ประกอบด้วย

- 1) ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา (Problem-solving Skill)
- 2) ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง (Self-management Skill)
- 3) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skill)

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี

### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1.6.1 สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล

1.6.2 สำหรับนักวิจัย นักศึกษาหรือผู้ที่สนใจ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการทำวิจัยไว้ดังนี้

**ความต้องการพัฒนาทักษะ** หมายถึง ความต้องการของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (1) ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา (2) ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง (3) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ (4) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนเองโดยมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องไปกับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนาตนเอง** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล

**ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา** หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคตและการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ (Miller, 1998)

**ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง** หมายถึง ความสามารถในการประเมินความรู้ ทักษะความสามารถของตนเองอย่างตรงตามความเป็นจริง (Browder & Shapiro, 1985)

**ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น** หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร หรือทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม

**ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** หมายถึง ความสามารถในการนำเอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ เพื่อให้เข้ากับการจัดการสารสนเทศที่เหมาะสม



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาได้ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยจัดลำดับเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ

Maslow (1970) จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเรียกว่าง่าย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพ และความเป็นอยู่ ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในงานแล้ว เรามักจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามีและภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม เป็นต้น

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว เรามักจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ รู้สึกมั่นใจในตนเอง เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เพียงกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

Murry (1991) เห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกขบขี้ ความต้องการนี้เกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพของสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอก หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพร่างกายและสภาพจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักของแมร์เรย์ สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Needs for Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น หรือการทำร้ายร่างกายกัน

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Needs for Counteraction) เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายาม

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิดชอบ ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ

4. ความต้องการป้องกันตนเอง (Needs for Defense) เป็นการป้องกันตัวเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตัวเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Needs for Autonomy) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Needs for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสามารถ ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด

9. ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Needs for Rejection) เป็นความต้องการหรือมีความปรารถนาของบุคคล ในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Needs for Succorance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลคำแนะนำจากบุคคลอื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลผู้อื่น (Needs for Nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยให้การช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Needs for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตัวเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนานแปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลผู้อื่น (Needs for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Needs for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชื่นชมในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมจะให้ความช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Needs for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงภัยอันตราย (Needs for Avoidance Harm) เป็นความต้องการที่หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการตำหนิหรือถูกลงโทษ (Needs for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่ง หรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวการถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Needs for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Needs for Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Needs for Contrariness) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น

ทฤษฎี อี อาร์ จี (1969) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและ

ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาส์โลว์นั่นเอง

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิกและใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาส์โลว์

แก้วตา อู๋เข้มแข็ง (2551) ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory) จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีหามาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

ความต้องการ หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานของบุคคลที่อาจมีความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง พร้อมกับความต้องการทางสังคมและความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ เพื่อความเจริญก้าวหน้า การเติบโตเป็นความต้องการภายในในการพัฒนาตนเอง (ฟาริตา สุริยะพงศ์ไชย, 2564) และ สภาพร คงเกษม และคณะ (2564) ได้ให้ความเห็นว่าในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริง

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### 2.2.1 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น (สุวรรณณี ประดิษฐ์, 2562) และ สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้ตนเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ วิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการโดยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร (พรพรรณ พุฒนาธสิน, 2562) ซึ่งการที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการในงานของตนเองให้ พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ (วรรณวิสา แยมเกต, 2558)

1. การเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับการทำงาน นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จากคู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน และศึกษาแนวทางวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาปรับใช้กับตนเอง
2. การวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุงและแก้ไขทันที
3. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้น เสร็จในเวลาที่กำหนดตามเป้าหมาย และนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม หมายถึง การนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้มีความกระตือรือร้น และสามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
5. การหาเพื่อน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถแบ่งปันข้อมูลในการปฏิบัติงานการรับฟังเหตุผลและความคิด ผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานยังสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้
6. ความอดทนและพยายาม หมายถึง พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ พยายาม แก้ไขให้ดีขึ้นมีความพยายาม มีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถ และไม่รู้สึกรู้สีก้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน

7. การประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ประเมินแผนงานอยู่เสมอ ถ้าพบว่ามีข้อผิดพลาดจะแก้ไขให้ดีขึ้น และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนเองโดยมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องไปกับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.2 ความต้องการพัฒนาตนเอง

สุวรรณี ประดิษฐ์ (2562) ให้ความเห็นว่าความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเกิดขึ้นเองซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนา เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการความประสงค์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ความต้องการพัฒนาตนเอง จึงเป็นความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สร้อยสิน แก้วหนู, 2555)

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ ความรู้ความเข้าใจในนโยบายยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความสามารถหรือสมรรถนะที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะการคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และการสังเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน ทักษะการให้บริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและในอนาคต ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

3. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร หมายถึง การมีทัศนคติ อุดมคติที่ตั้งมต่อการทำงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมและการมีสุขภาพที่พร้อมและเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน

นภัสรพี ปรางศรี และคณะ (2565) ได้ให้ความเห็นว่าในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชนผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องไปกับ (พาริดา สุริยะพงษ์ไชย, 2564) ให้ความเห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้แก่ ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



### 2.2.3 แนวทางการพัฒนาตนเอง

จุฬามาศ เมื่อมอง และคณะ (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบแนวทางการพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาประกอบด้วย (1) การฝึกอบรม ที่เป็นเทคนิคที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัญหา ร่วมกันแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน (2) การประชุม/สัมมนาซึ่งเป็นช่องทางที่ได้เผยแพร่ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความรู้กัน (3) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย (4) PLC คือการร่วมมือ ร่วมใจกันของครู และผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (5) ระดับพี่เลี้ยง คือการมีครูพี่เลี้ยง ที่มีบทบาทหน้าที่ในการชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้และสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู (6) ใช้ Platform คือ การเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (7) ฝึกอบรมออนไลน์ คือการจัดการฝึกทักษะ เพิ่มพูนสาระความรู้ ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมนั้นเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นข้อความ รูปภาพ หรืออาจจะมีเสียง รวมถึงภาพเคลื่อนไหว ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) ให้ทุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ 2) ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 3) ส่งเสริมแรงจูงใจภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4) จัดโครงการอบรมทางด้านวิชาการและสหนาการ ควบคู่กันไป 5) ส่งเสริมให้สำนักหอสมุดจัดหาหนังสือ เอกสารวิชาการ และจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ 6) สนับสนุนให้หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานทำสมาธิก่อน ปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรประจำวัน และ 7) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากร

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล

## 2.3 แนวคิด เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล

การพัฒนาของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการดำเนินชีวิตในแบบดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไป เกิดการแข่งขันทางปัญญา โดยการใช้สารสนเทศและความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่ทันสมัยมากขึ้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์เครื่องมือในการแสวงหาสารสนเทศและความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมได้เปรียบในการดำเนินชีวิต โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาสารสนเทศและความรู้ ดังนั้นทักษะทางด้านสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การที่บุคคลใดมีสมรรถนะและความสามารถพื้นฐานด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีและความสามารถในการสื่อสารการเข้าถึงความรู้ที่เท่าทัน จนกระทั่งการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่าง

สร้างสรรค์อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมจะทำให้บุคคลนั้น สามารถค้นหาความรู้เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้ 10 ทักษะที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการในอนาคตการทำงาน ได้แก่ 1. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) 2. ทักษะการคิด วิเคราะห์ (Critical Thinking) 3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative) 4. ทักษะการบริหารจัดการบุคคล (People Management) 5. ทักษะการทำงานร่วมกัน (Coordinating with others) 6. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 7. ทักษะรู้จักประเมินและตัดสินใจ (Judgment and Decision Making) 8. ทักษะมีใจรักบริการ (Service Orientation) 9. ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation) และ 10. ทักษะความยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility) (เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ, 2564) ในขณะที่ โสมวลี ชยามฤต (2563) ได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องมีการเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ พร้อม ๆ กับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกคนให้มีการจัดการความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัลระดับบุคคลเพื่อรองรับยุคดิจิทัล

Maslow (1970) ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคตและการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ชบา เมืองจีน (2564) ได้กล่าวว่าทักษะการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ เป็นทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาแล้วทบทวนจากความจำ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาก็เกิดได้จากการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ วิธีการคิด กระบวนการคิด ทักษะกระบวนการในการแสวงหาความรู้และความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาด้วยตนเอง และในระบบกลุ่มเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีต่าง ๆ (Wasi, 1996, p. 31) ซึ่งผู้ที่มีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมดำเนินชีวิตไปตามจุดหมายปลายทางได้อย่างถูกต้องได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา กะมณี (2552, pp. 156-157) และ วิภาดา พินลา และ วิภาพรณ พินลา (2563) ให้ทักษะการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการใช้ประสบการณ์กำหนดทางเลือก เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับตนเองที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า ทักษะการแก้ปัญหาเป็นการเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ที่ผู้แก้ปัญหาต้องมีความเข้าใจ และใช้สติปัญญาพิจารณาข้อมูลที่มีอยู่ โดยกระบวนการแก้ปัญหาเริ่มจากการเผชิญกับจุดเริ่มต้นของปัญหา และจะสรุปเมื่อพบคำตอบ จากนั้นให้พิจารณาด้วยความรอบคอบว่าคำตอบนั้นสอดคล้องกับเงื่อนไขของปัญหาหรือไม่ ซึ่งการแก้ปัญหาอาจก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถ หรือความคิดใหม่ ๆ การจัดกระทำและการรวบรวมความคิดการแก้ปัญหา คือ การเลือกทางที่เหมาะสมนำเป็นทักษะของกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์. (2553, น. 125-134) พบว่า ทักษะการแก้ปัญหาทำก่อนเรียนและหลังเรียนของนิสิตในการเรียนบนเว็บโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์นำไปสู่การตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการวางแผนในอนาคต



นรินทร์ สุวรรณโชติ (2565) กล่าวถึงทักษะด้านการบริหารจัดการตนเองว่า การจัดการตนเอง คือ การสามารถช่วยเหลือปลดแอกความทุกข์ยากและสร้างความสุขที่ยั่งยืน และที่สำคัญเกิดธุรกิจเพื่อสังคมที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับประชาชนได้ในด้านสังคม ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อม ประชาชนภายในพื้นที่เป็นผู้คิดเองทำเองและสามารถอยู่กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืน ทั้งยังสามารถรักษามรดกทางวัฒนธรรม ด้รับศักดิ์ศรีและความ ภาคภูมิใจในตนเองกลับคืนมา ต้นแบบของการใช้ศาสตร์ของพระราชินีในการพัฒนาเพื่อความ ยั่งยืนไม่เพียงปรากฏผลสัมฤทธิ์เท่านั้น หากยังมีการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ โดยยังคงยึดหลักการและแนวทางในการปฏิบัติแบบเดียวกัน เพียงแต่ปรับให้เหมาะสมกับ สภาพความเป็นจริง ด้วยแนวคิด การพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิท วัฒนงาม (2533) ได้กล่าวถึงการจัดการตนเองของชุมชนว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าสนใจ พิจารณาว่าชุมชนและท้องถิ่นได้แสดงให้เห็นถึงการ พัฒนาศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่นของ ตนเองได้อย่างไรบ้างทั้งในแง่ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการตนเอง (Self-management) ตามแนวคิด Browder and Shapiro (1985) ได้ให้ความหมายของการจัดการตนเองว่าเป็นความสามารถในการประเมินความรู้ ทักษะความสามารถของตนเองอย่างตรงตามความเป็นจริง เช่นเดียวกับกับ The World Economic Forum (2020) รายงานว่าหากองค์กรต้องเจอกับ ปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยังคงคาดหวังหรือการที่พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทักษะเหล่านี้พนักงานจึงควรพัฒนาและฝึกฝนอยู่เสมอ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Active learning and learning strategies) และทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว (Resilience, stress tolerance and flexibility) กรรณิการ์ แสนสุภา และ นเรศ กันธะวงค์ (2564) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง เป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาตนเองในหลากหลาย สถานการณ์และการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในชีวิต การเสริมสร้าง ทักษะการจัดการตนเองด้วยหลักการทางจิตวิทยาจะทำให้บุคคลได้ สำนวญและเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง สามารถกำกับอารมณ์ พฤติกรรม และความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเองให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เห็นคุณค่า ในตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ บทความนี้ ได้นำเสนอการนำเอา หลักการทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดทักษะการจัดการตนเอง โดยเริ่มด้วยการประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมาย การกำกับตนเอง และการประเมินตนเอง ภายใต้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของ แต่ละบุคคล อันเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเองเป็นความสามารถในการจัดการ อารมณ์ ความกดดัน การตระหนักรู้ด้วยตนเองก่อน และบริหารจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง ภายใต้สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง

วิภาดา พินลา และ วิภาพรรณ พินลา (2563) กล่าวว่าทักษะการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคคลรู้จัก ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนทัศนคติและรับผิดชอบงานร่วมกัน อีกทั้งนิสัยเกิดความรักสามัคคีระหว่างกัน อันเป็น

ผลให้เกิดความเป็นปึกแผ่น และประสบผลสำเร็จในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทกา จิรานันท์. (2551, น. 71-76) พบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรม นักเรียนมีคะแนนความสำเร็จของงานจากการทำกิจกรรมร่วมกันสูง กว่าก่อนเข้าโปรแกรม และมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานกลุ่มด้านความสามัคคี ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ และความกล้าหาญสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2547, น. 74) พบว่า การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันช่วยให้บุคคลเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ๆ ได้ และช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ เจตคติ ความสนใจ และช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กัน ในขณะที่ พัสวิททิษฐ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ให้คำนิยามว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สยาม เกิดจรัส, และ จรรย์ญา ปานเจริญ (2560) ยังได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ ประเภทหนึ่งของการทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงาน จัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่มอาจจะไม่เป็นทีมงานเสมอไป เนื่องจากจากทำงานเป็นกลุ่มนั้น เป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกัน ตั้งไว้ (พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2557) หรือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำงานกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พัฒนาการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ (มัลลิกา วิชชุกร อิงครัต, 2553) อีกทั้งยังร่วมกันออกความคิดเห็น และให้ความร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, น. 257) ซึ่งในการสร้างการทำงานเป็นทีม จะต้องประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) และความไว้วางใจ (Trust) (เปรมวดี คฤหเดช, 2540, อ้างถึงใน สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541, น. 34-35) แต่การที่ ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย (ฐิติพงษ์ ตรีศร, 2552; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) บทบาทของสมาชิก (จิรिता เชาวลิต, 2549; ฐิติพงษ์ ตรีศร, 2552) กระบวนการทำงาน (ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ, 2548; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (ฐิติพงษ์ ตรีศร, 2552; Beckhard, 1982) และพบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กรและความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม (เดือนนภา อุ่ทอง และคณะ, 2564)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มซึ่งมีมากกว่า 2 คนขึ้นไป มีการสื่อสารหรือทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกของการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

ไปรมา ธรรมกิจวัฒน์ (2559) ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์

และนำเสนอข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ ศุภวิชญ์ นามบุตร (2565) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับเปลี่ยน แก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เมธาพร นามศรี และคณะ (2563) อธิบายว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน และจัดเตรียมทรัพยากรให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และการจัดการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุจิจันทร์ วิชิวานิเวศน์, 2560)

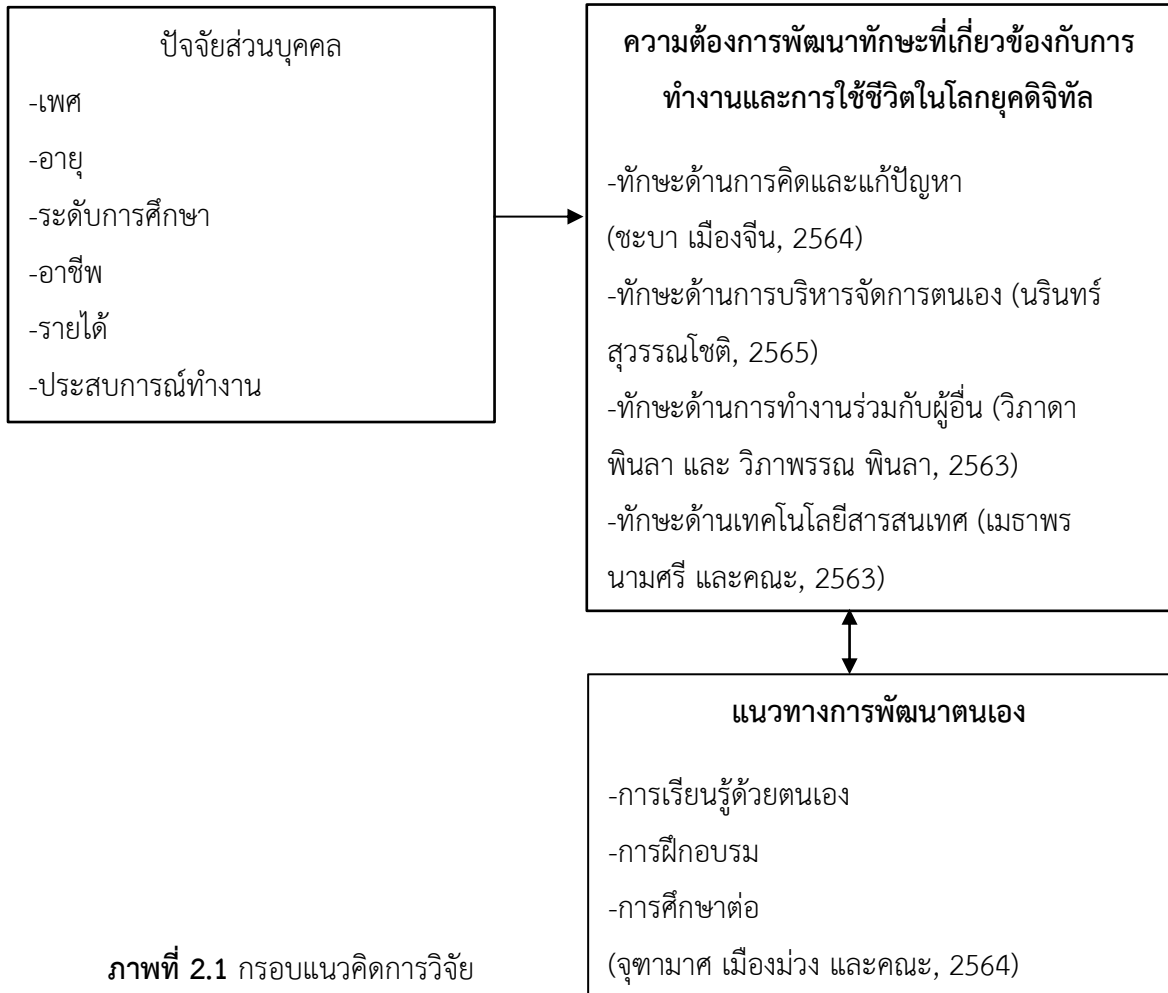
จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 2.1

**ตัวแปรอิสระ (Independent variable)**

**ตัวแปรตาม (Dependent variable)**



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุ 20-60 ปี ซึ่งทราบประชากรที่แน่นอนมีทั้งหมด 37,898,700 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

##### 3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 0.05 (Cochran, 1977) โดยคำนวณจากสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2 \alpha/2 N}{Z^2 \alpha/2 + 4Ne^2}$$

โดย  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนประชากร

$Z_{\alpha/2}$  = ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่  $(1 - \alpha/2)100$  ของการแจกแจงปกติมาตรฐาน

$Z_{\alpha/2}$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%) = 1.96

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (37,898,700)}{(1.96)^2 + 4 (37,898,700) (0.05)^2}$$

$$n = 384.1561 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง

##### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ฉบับ แบ่งเป็น ชาย 200 ตัวอย่าง และหญิง 200 ตัวอย่าง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ได้แก่ ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมีนค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 18 ข้อ โดยได้กำหนดให้คะแนนความต้องการ ดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาระดับมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาระดับน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมีนค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยได้กำหนดให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert's scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก

2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.0-1.80	น้อยที่สุด (กิตติทัศน์ ทศกฤษณ์, 2557)

### 3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 นำแบบสอบถามทำการทดสอบนำร่อง (Pilot Study) โดยการทดลองเก็บข้อมูลกับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่า Cronbach's Alpha ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 3.1

#### ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา	0.852
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง	0.906
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.928
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.838
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.883
ด้านการฝึกอบรม	0.945
ด้านการศึกษาต่อ	0.894

จากตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.852-0.945 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยจะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ฉบับ แบ่งเป็น ชาย 200 ตัวอย่าง และหญิง 200 ตัวอย่าง

3.3.4 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.5 แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับตัวอย่าง

3.3.6 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

3.3.7 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.3.8 วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (Statistical Analyses)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบความเที่ยง หรือความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถาม (โดยไม่ใช้ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษา จำนวน 30 คน) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Alpha Cronbach, s Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach, 1984) ถึงจะนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจตัวอย่าง 400 คน ทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Outlier) ตรวจสอบข้อมูลที่มีการสูญหาย เป็นต้น

3.4.3 ทำการลงรหัส และนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาลักษณะทั่วไปของตัวอย่างหรือปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และแนวทางพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษานี้ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test และค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 4) ศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง

#### 3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปรเพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง โดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Simple t-test

3.5.2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ทำงานและรายได้ ของกลุ่มประชากรโดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

3.5.2.3 ทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลกับแนวทางการพัฒนาตนเองของกลุ่มประชากร โดยใช้ค่าสถิติ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Best

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81–1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51–0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21–0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01–0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง แบ่งเป็น ชาย 200 ตัวอย่าง และหญิง 200 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์เชิงสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูป สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตามลำดับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล

4.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเอง

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=400

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	200	50.00
หญิง	200	50.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
20-29 ปี	129	32.30
30-39 ปี	192	48.00
40-49 ปี	67	16.80
50-60 ปี	12	3.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.30
ปริญญาตรี	326	81.50
สูงกว่าปริญญาตรี	65	16.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>4. อาชีพ</b>		
ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	43	10.80
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์กรมหาชน	107	26.80
พนักงานบริษัทเอกชน	245	61.30
ธุรกิจส่วนตัว/รับจ้างทั่วไป	5	1.10
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	43	10.80
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	234	58.50
มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	97	24.30
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	26	6.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	2.30
15,000–30,000 บาท	222	55.50
30,001–45,000 บาท	112	28.00
45,001–60,000 บาท	40	10.00
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	17	4.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>		
ได้ปฏิบัติงานที่ตรงคุณวุฒิ	339	84.80
ได้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงคุณวุฒิ	61	15.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>8. การสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง</b>		
ได้รับการสนับสนุน	370	92.50
ไม่ได้รับการสนับสนุน	30	7.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามที่ได้ออกแบบไว้ในวิธีการสุ่มตัวอย่าง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุดจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และช่วงอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และประกอบธุรกิจส่วนตัว/รับจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ

10.00 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับคุณวุฒิ จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และได้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับคุณวุฒิ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

การสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 และไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

#### 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่า Alpha จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา	0.849
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง	0.800
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.828
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.794
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.763
ด้านการฝึกอบรม	0.812
ด้านการศึกษาต่อ	0.750

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.750-0.849 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ปรากฏดังตารางที่ 4.3-4.7

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาทักษะ	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	4.01	0.62	มาก
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	4.21	0.58	มาก
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.08	0.66	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.69	0.74	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการตนเอง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านการคิดและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา

ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
การคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical thinking and Innovation)	3.95	0.71	มาก
การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving)	3.98	0.84	มาก
การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking and analysis)	4.01	0.83	มาก
ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Creativity, originality, and initiative)	4.07	0.76	มาก
การใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด (Reasoning, problem solving and ideation)	4.07	0.75	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายชื่อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อ คือ ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ และการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดวิเคราะห์ และนวัตกรรม

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง

ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Active learning and learning strategies)	4.18	0.72	มาก
การรับมือกับปัญหา การอดทนต่อความกดดัน (Resilience stress tolerance)	4.28	0.75	มาก
การปรับตัว (flexibility)	4.26	0.72	มาก
ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม (Emotional and social intelligence)	4.13	0.77	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับมือกับปัญหา การอดทนต่อความกดดัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
การเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (Leadership & Social Influence)	3.95	0.87	มาก
การสื่อสารและการเจรจา (communication and negotiation)	4.21	0.76	มาก
การจัดการผู้อื่นและการปรับตัว (manage others and to be adaptable)	4.19	0.77	มาก
การประสานความร่วมมือและจัดการความขัดแย้ง (Reconciling Tensions and Dilemmas)	3.98	0.84	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารและการเจรจา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Digital Literacy	3.83	0.87	มาก
ความเข้าใจในการใช้ข้อมูล Data Literacy	3.80	0.88	มาก
การใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี Technology use, monitoring and control	3.94	0.84	มาก
ทักษะทางด้านเทคนิค เช่น การออกแบบและการเขียนโปรแกรม การทำคลิ๊ป แดชบอร์ดและการพัฒนาแอปต่าง ๆ	2.86	1.46	ปานกลาง
การตระหนักถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัล	4.03	0.80	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะทางด้านเทคนิค เช่น การออกแบบและการเขียนโปรแกรม การทำคลิป แดชบอร์ด และการพัฒนาแอปต่าง ๆ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเอง ดังตารางที่ 4.8–4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนาตนเองภาพรวม

แนวทางการพัฒนาตนเอง	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.85	0.57	มาก
ด้านการฝึกอบรม	3.78	0.65	มาก
ด้านการศึกษาต่อ	3.67	0.67	มาก
ภาพรวม	3.76	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีแนวทางการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะหาความรู้ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร	4.03	0.67	มาก
ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร	3.66	0.86	มาก
ท่านมักจะเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.84	0.73	มาก
ท่านมักจะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.87	0.74	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักจะหาความรู้ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.85	0.77	มาก
ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อให้มีความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.79	มาก
ท่านมักจะเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.80	0.80	มาก
ท่านมักจะเข้ารับการอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.63	0.88	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อ คือ ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อให้มีความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะเข้ารับการอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง	3.82	0.81	มาก
ท่านมักจะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในยุคดิจิทัล	3.85	0.83	มาก
ท่านมักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.67	0.79	มาก
ท่านมักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร	3.34	1.10	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักจะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในยุคดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องข้องกับงานขององค์กร

#### 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วยค่าสถิติ T-test และ F-test ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาทักษะ	เพศชาย (n=200)		เพศหญิง (n=200)		t	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	4.08	0.51	3.94	0.70	2.22	0.027	แตกต่าง
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	4.24	0.48	4.18	0.67	1.00	0.318	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.09	0.57	4.07	0.73	0.18	0.851	ไม่แตกต่าง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.82	0.70	3.55	0.76	3.68	0.00	แตกต่าง
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.46</b>	<b>3.94</b>	<b>0.59</b>	<b>2.24</b>	<b>0.026</b>	<b>แตกต่าง</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี

แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยที่เพศชายมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	20-29 ปี	3.96	0.59	1.79	0.14	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	4.07	0.50			
	40-49 ปี	3.91	0.87			
	50-60 ปี	4.18	0.78			
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	20-29 ปี	4.23	0.48	4.89	0.002	แตกต่าง
	30-39 ปี	4.25	0.50			
	40-49 ปี	3.98	0.88			
	50-60 ปี	4.52	0.53			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	20-29 ปี	4.05	0.59	2.08	0.102	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	4.12	0.57			
	40-49 ปี	3.96	0.95			
	50-60 ปี	4.41	0.65			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	20-29 ปี	3.56	0.71	.04	0.107	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	3.77	0.70			
	40-49 ปี	3.69	0.89			
	50-60 ปี	3.71	0.62			
ภาพรวม	20-29 ปี	3.95	0.47	2.61	0.051	ไม่แตกต่าง
	30-39 ปี	4.05	0.45			
	40-49 ปี	3.89	0.79			
	50-60 ปี	4.20	0.55			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัล ทั้งในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารจัดการตนเอง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ด้านการบริหารจัดการตนเอง	$\bar{x}$	20-29 ปี (n=129) 4.23	30-39 ปี (n=192) 4.25	40-49 ปี (n=67) 3.98	50-60 ปี (n=12) 4.52
20-29 ปี	4.23	-	-	0.005*	-
30-39 ปี	4.25	-	-	0.001*	-
40-49 ปี	3.98	-	-	-	0.004*
50-60 ปี	4.52	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี และช่วงอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง มากกว่าช่วงอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005 และ 0.001

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีช่วงอายุระหว่าง 50-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่วงอายุ 40-49 ปี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง มากกว่าช่วงอายุ 40-49 ปี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.004

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37	1.00	8.92	0.000	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	3.99	0.57			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.71			
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	0.63	6.06	0.003	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	4.17	0.57			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.60			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	0.96	6.59	0.002	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	4.06	0.62			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.74			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.91	1.03	8.92	0.000	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	3.66	0.72			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.68			
ภาพรวม	กว่าปริญญาตรี	3.40	0.61	11.22	0.000	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	3.97	0.50			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	0.58			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.16–4.19

**ตารางที่ 4.16** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านการคิดและแก้ปัญหา	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=9) 3.37	ปริญญาตรี (n=326) 3.99	สูงกว่าปริญญาตรี (n=65) 4.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37	-	0.003*	0.00*
ปริญญาตรี	3.99	-	-	0.06*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา มากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.003 และ 0.00

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา มากกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

**ตารางที่ 4.17** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านการบริหารจัดการตนเอง	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=9) 3.88	ปริญญาตรี (n=326) 4.17	สูงกว่าปริญญาตรี (n=65) 4.41
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	-	0.010*
ปริญญาตรี	4.17	-	-	0.002*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง มากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.01 และ 0.002

**ตารางที่ 4.18** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=9)	ปริญญาตรี (n=326)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=65)
		3.44	4.06	4.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	-	0.005*	0.001*
ปริญญาตรี	4.06	-	-	0.038*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	-	-	

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005 และ 0.001

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.038



**ตารางที่ 4.19** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=9) 2.91	ปริญญาตรี (n=326) 3.66	สูงกว่าปริญญาตรี (n=65) 3.93
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.91	-	0.002*	0.000*
ปริญญาตรี	3.66	-	-	0.007*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002 และ 0.000

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.007

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามอาชีพ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	4.00	0.83	0.768	0.547	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	4.00	0.55			
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.03	0.59			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.50	1.24			
	รับจ้างทั่วไป	4.20	-			
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	4.22	0.81	1.338	0.255	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	4.16	0.57			
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.23	0.52			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.68	1.28			
	รับจ้างทั่วไป	4.75	-			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	4.08	0.90	0.308	0.872	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	4.06	0.65			
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.09	0.61			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.75	1.06			
	รับจ้างทั่วไป	4.00	-			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	3.95	0.87	2.122	0.077	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	3.59	0.66			
	พนักงานบริษัทเอกชน	3.68	0.74			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.75	1.03			
	รับจ้างทั่วไป	4.40	-			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ภาพรวม	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว	4.07	0.76	0.882	0.475	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	3.95	0.48			
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.01	0.49			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.67	1.14			
	รับจ้างทั่วไป	4.33	-			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคิดและแก้ปัญหา ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.21** การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	ไม่เกิน 5 ปี	3.80	0.73	2.194	0.088	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.05	0.50			
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	3.99	0.68			
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.11	0.95			
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	ไม่เกิน 5 ปี	4.16	0.59	3.436	0.017	แตกต่าง
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.26	0.47			
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	4.06	0.74			
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.35	0.75			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ไม่เกิน 5 ปี	4.05	0.71	0.450	0.717	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.09	0.57			
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	4.03	0.75			
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.19	0.88			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ไม่เกิน 5 ปี	3.52	0.81	2.600	0.052	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.65	0.71			
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	3.77	0.76			
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	3.97	0.70			
ภาพรวม	ไม่เกิน 5 ปี	3.88	0.59	1.633	0.181	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.01	0.45			
	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	3.96	0.62			
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.16	0.73			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารจัดการตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ด้านการบริหารจัดการตนเอง	$\bar{x}$	ประสบการณ์ทำงาน			
		ไม่เกิน 5 ปี (n=43) 4.16	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=234) 4.26	มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี (n=97) 4.06	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป (n=26) 4.35
ไม่เกิน 5 ปี	4.16	-	-	-	-
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.26	-	-	0.004*	-
มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	4.06	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	0.023*	-

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเองมากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.004

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.023

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.23** การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมและเป็นด้านจำแนกตามรายได้

ความต้องการพัฒนาตนเอง	รายได้	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.71	0.67	5.565	0.00	แตกต่าง
	15,000–30,000 บาท	3.92	0.59			
	30,0001–45,000 บาท	4.07	0.59			
	45,001–60,000 บาท	4.20	0.67			
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.49	0.56			
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.97	0.53	3.065	0.017	แตกต่าง
	15,000–30,000 บาท	4.17	0.57			
	30,0001–45,000 บาท	4.22	0.55			
	45,001–60,000 บาท	4.25	0.68			
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.64	0.54			
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.66	0.46	6.249	0.00	แตกต่าง
	15,000–30,000 บาท	4.02	0.65			
	30,0001–45,000 บาท	4.11	0.59			
	45,001–60,000 บาท	4.14	0.83			
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.76	0.33			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.24	0.87	4.814	0.001	แตกต่าง
	15,000–30,000 บาท	3.59	0.76			
	30,0001–45,000 บาท	3.76	0.64			
	45,001–60,000 บาท	3.93	0.76			
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.12	0.69			
ภาพรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.64	0.52	6.929	0.00	แตกต่าง
	15,000–30,000 บาท	3.93	0.52			
	30,0001–45,000 บาท	4.04	0.46			
	45,001–60,000 บาท	4.13	0.66			
	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.50	0.44			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.24-4.27

**ตารางที่ 4.24** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิด และแก้ปัญหาจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

ด้านการคิดและแก้ปัญหา	$\bar{x}$	รายได้(บาท)				
		ต่ำกว่า 15,000 (n=9) 3.71	15,000-30,000 (n=222) 3.92	30,0001-45,000 (n=112) 4.07	45,001-60,000 (n=40) 4.20	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป (n=17) 4.49
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.71	-			0.028*	0.002*
15,000-30,000 บาท	3.92	-	-	0.043*	0.008*	0.000*
30,0001-45,000 บาท	4.07	-	-	-	-	0.008*
45,001-60,000 บาท	4.20	-	-	-	-	-
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.49	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 40,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 40,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.0028 และ 0.002

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา มากกว่าบุคลากร

วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.043 0.008 และ 0.000

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.008

**ตารางที่ 4.25** ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

ด้านการบริหารจัดการตนเอง	$\bar{x}$	รายได้ (บาท)				
		ต่ำกว่า 15,000 (n=9) 3.97	15,000-30,000 (n=222) 4.17	30,001-45,000 (n=112) 4.22	45,001-60,000 (n=40) 4.25	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป (n=17) 4.64
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.97	-	-	-	-	0.005*
15,000-30,000 บาท	4.17	-	-	-	-	0.001*
30,001-45,000 บาท	4.22	-	-	-	-	0.005*
45,001-60,000 บาท	4.25	-	-	-	-	0.021*
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.64	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005 0.001 0.005 และ 0.021



ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น  
จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	$\bar{x}$	รายได้ (บาท)				
		ต่ำกว่า 15,000  (n=9) 3.66	15,000- 30,000  (n=222) 4.02	30,0001- 45,000  (n=112) 4.11	45,001- 60,000  (n=40) 4.14	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป  (n=17) 4.76
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.66	-	-	0.047*	0.046*	0.000*
15,000-30,000 บาท	4.02	-	-	-	-	0.000*
30,0001-45,000 บาท	4.11	-	-	-	-	0.000*
45,001-60,000 บาท	4.14	-	-	-	-	0.001*
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.76	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.047 0.046 และ 0.00

ผลการทดสอบรายคู่ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.001

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{x}$	รายได้ (บาท)				
		ต่ำกว่า 15,000 (n=9) 3.24	15,000-30,000 (n=222) 3.59	30,0001-45,000 (n=112) 3.76	45,001-60,000 (n=40) 3.93	มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป (n=17) 4.12
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.24	-	-	0.039*	0.011*	0.003*
15,000-30,000 บาท	3.59	-	-	0.039*	0.007*	0.004*
30,0001-45,000 บาท	3.76	-	-	-	-	-
45,001-60,000 บาท	3.93	-	-	-	-	-
มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป	4.12	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.039 0.011 และ 0.003

ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.039 0.007 และ 0.004

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
ทำการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยค่าสถิติ Multiple Regression ปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 4.28** ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	T-value	P value
ด้านการคิดและแก้ปัญหา	0.035	0.041	0.605	0.546
ด้านการบริหารจัดการตนเอง	0.182	0.198	3.232	0.001*
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.072	0.088	1.321	0.0187
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.276	0.380	7.785	0.000*
ค่าคงที่	1.550		8.970	0.000
R = 0.578    R <sup>2</sup> = 0.334    F = 49.515    P value = < 0.000				

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.000) ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายแนวทางการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 33.40 (R<sup>2</sup> = 0.334) โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Beta = 0.38) มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง (Beta = 0.19)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัย เรื่อง “ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล” นั้น มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลจากการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ของบุคลากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลงานวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ทั้ง 3 ข้อ ได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 ซึ่งส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับคุณวุฒิ จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาทักษะในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $4.00 \pm 0.53$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $4.21 \pm 0.58$ ) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $4.08 \pm 0.66$ ) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยน้อยสุดของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับมือกับปัญหา การอดทนต่อความกดดัน ( $4.28 \pm 0.75$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ( $4.13 \pm 0.77$ )

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารและการเจรจา ( $4.21 \pm 0.76$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม ( $3.95 \pm 0.87$ )

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง โดยภาพรวมมีแนวทางการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ( $3.76 \pm 0.53$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $3.85 \pm 0.57$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $3.78 \pm 0.65$ ) และด้านการศึกษาต่อ ( $3.67 \pm 0.67$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มักจะหาความรู้ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร ( $4.03 \pm 0.67$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มักจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร ( $3.66 \pm 0.86$ )

ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มักจะเข้าอบรมเพื่อให้มีความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $3.85 \pm 0.79$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มักจะเข้ารับการอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $3.63 \pm 0.88$ )

ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มักจะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในยุคดิจิทัล ( $3.85 \pm 0.83$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ( $3.34 \pm 1.10$ )

### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัล แตกต่างกัน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และ F-Test ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลมากกว่าเพศหญิง

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน โดยบุคลากรวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลแตกต่างกัน โดยกลุ่มช่วงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นเกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลมากกว่า กลุ่มช่วงรายได้ต่อเดือน 45,001-60,000 บาท กลุ่มช่วงรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กลุ่มช่วงรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท และกลุ่มช่วงรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

อย่างไรก็ตาม อายุ อาชีพ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะจำเป็นกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติ Multiple Regression Analysis ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p \text{ value} < 0.000$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 33.40 ( $R^2 = 0.334$ ) โดยความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการทำงาน และการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องจากความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลารวมทั้งต้องเตรียมความพร้อมในการปรับตัวกับการทำงานในยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก จนอาจมาทดแทนงานบางอย่างได้ อีกทั้งทักษะการทำงานเดิม ๆ อาจไม่เพียงพอ รวมไปถึงการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ภาวะความกดดันภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้บุคลากรวัยทำงานต้องเร่งปรับตัวพัฒนาทักษะให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรองรับงานหรือหน้าที่ใหม่ที่ต่างจากเดิมด้วย จึงทำให้ผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัสรพี ปรางศรี และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ และพบว่า ครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเอง ด้านอารมณ์การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องตามผลการวิจัยของ ฟาริดา สุริยะพงษ์ไชย (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอด สืบเนื่องจากในช่วงสภาวะที่บริษัทส่วนใหญ่จำเป็นต้องลดพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายและต้องการเก็บเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพและมีผลงานดีในการทำงานจึงจำเป็นต้องกลับมาพัฒนาตนเองรวมถึงทีมงานให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ทั้งนี้ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อคำนึงถึงตนเองเป็นสำคัญ ต้องการเป็นคนที่มีความสามารถองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน สามารถส่งต่อความมั่นคงไปยังบริษัทในอนาคต หากพนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ ก็จะกลายเป็นคนที่มีความสามารถและมีโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่มากขึ้น มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน

ผลการศึกษาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้ ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา พบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ เนื่องจากบุคลากรวัยทำงานปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม มีความท้าทายของปัญหา อุปสรรคเข้ามาให้แก้ไขอยู่ตลอดเวลาและเครื่องมือ ที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ก็คือความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนากระบวนการ รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะต้องอาศัยการนำเอาทักษะที่จำเป็น 7 ทักษะมาพัฒนาในบุคลากร



ภาครัฐ อันได้แก่ 1) ทักษะด้านสังคม 2) ทักษะด้านอารมณ์ 3) ทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ทักษะด้านดิจิทัล 5) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 6) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 7) ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานภาครัฐอันจะนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ที่มีต่อทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

สำหรับทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับมือกับปัญหาการอดทนต่อความกดดัน เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตลาดแรงงานในอนาคต บุคลากรวัยทำงานอาจต้องพบเจอกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่จะช่วยให้อยู่รอดและรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ คือต้องสามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดันให้ได้ ตลอดถึงการเรียนรู้ที่จะหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเองและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ แสนสุภา และ นเรศ กันระวงศ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการตนเอง : ทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน โดยให้ความเห็นว่า การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความ น่าสนใจในการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน บุคคลที่สามารถจัดการ ตนเองได้บุคคลนั้นมักแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พร้อมจะเผชิญหน้าแทนการหลีกเลี่ยง ปัญหา เพราะมีความสามารถในการสำรวจและรู้จักตนเองเป็นอย่างดีโดยเฉพาะ ด้านความสามารถเฉพาะ และจุดแข็งที่จะนำไปสู่การนำไปใช้พัฒนาตนเองแทน การลดคุณค่าตนเอง เกิดเป็นบทเรียนแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง และสร้างความสุขที่ยั่งยืนโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมาย การกำกับตนเองและการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการจัดการตนเองที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารและการเจรจา เนื่องจากปัจจุบันรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป รวมถึงมีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีตลอดเวลา บุคลากรวัยทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการสื่อสารให้ดีมีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับ เตือนนภา อู่ทองและคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรนั้น มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นประจำ มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา



ผู้บังคับบัญชา โดยที่สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เสมออย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัล อาจเป็นเพราะบุคลากรวัยทำงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้นและยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัลที่นับวันมีมากขึ้นด้วย จึงสอดคล้องไปกับผลการวิจัยเรื่อง สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะความฉลาด ทางดิจิทัลสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ทักษะที่มีค่าสูงสุด คือ ทักษะในการรับมือกับการคุกคามบนโลกออนไลน์ (รุ่งฤดี ศิริ และคณะ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต (2563) พบว่า ทักษะที่จำเป็นในอนาคตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน ได้แก่ (1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น (2) ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาที่คนใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารทั่วโลก (3) ทักษะการปรับตัว กล่าวคือ ต้องหุบตาไวและกว้างไกล อัปเดตข่าวสารรอบตัวอยู่เสมอ (4) ทักษะในการใช้สัญชาตญาณในการ ตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญกับภาวะที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน หรือท่ามกลางข้อมูลจำนวนมาก และ (5) ทักษะในการเข้าใจผู้อื่น เป็นทักษะที่ช่วยวิเคราะห์สิ่งที่ประชาชนหรือลูกค้าต้องการ และความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ รองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การให้ความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสมทั้งในด้านการ พัฒนายุทธศาสตร์ นโยบาย การบริหารและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุชาลินี อัมพิลาศรัย และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในด้านการแสดงความคิดเห็นมีระดับที่เท่าเทียมกัน เช่นเดียวกันกับระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้และระดับการศึกษาที่น้อยกว่า มักจะศึกษาค้นหาข้อมูลข่าวสารในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียดต้องการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเนื่อง

มากจากรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานโรงแรมมีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่าตอบแทนพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลที่มีต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารจัดการตนเอง มีผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือโดยด้านการบริหารจัดการตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะในแต่ละด้านมีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งบางทักษะอาจใช้การเรียนรู้ด้วยตนเองได้ หรือบางทักษะอาจต้องอาศัยการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการหรือการศึกษาต่อ เพื่อตอบสนองกับความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือ ฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอและการเข้าสู่ตำแหน่ง คือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีข้อที่น่าสนใจและปรับปรุง ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ที่บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการคิดและแก้ปัญหา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และพบว่า แนวทางการพัฒนาตนเองที่นิยมใช้ คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการตนเอง เรื่องที่มีความต้องการพัฒนาที่สุดคือ การรับมือกับปัญหาการอดทนต่อความกดดัน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ให้เข้าถึงง่ายตรงตามความต้องการของบุคลากร เช่น การประเมินตนเองเพื่อหาความสามารถเฉพาะจุดแข็งที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน สามารถเรียนรู้และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา

2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การสื่อสารและการเจรจา ดังนั้น ผู้ประกอบการควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว เช่น กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม กิจกรรมการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารรวมถึงบุคลากรได้มีการสื่อสารกันมากขึ้นทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. ด้านการคิดและแก้ปัญหา เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรจัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองผ่านกิจกรรมที่ได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมออกแบบความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือโปรเจกต์ใหม่ ๆ ร่วมกัน เพื่อร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่องที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การตระหนักถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัล ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพราะภัยคุกคามจากการใช้งานทางอินเทอร์เน็ตมักจะเกิดจากพฤติกรรมการใช้งาน หากบุคลากรมีทักษะที่ครบถ้วนแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและป้องกันภัยคุกคามด้านดิจิทัลที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งถัดไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในโลกยุคดิจิทัลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เช่น ค่าตอบแทน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงการยอมรับจากองค์กร และการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เช่น ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจลาออก ทักษะคิดของบุคคล ความเครียด เป็นต้น

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ แสนสุภา, และ นเรศ กันธะวงศ์. (2564). การจัดการตนเอง : ทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน. *วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มทร.พระนคร*, 1(1), 25-37. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/LiberaU/article/view/1304/891>
- กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 132-140. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/261486/173919>
- กิตติทัศน์ ทศกฤษณ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตั้งใจซื้อชุดชั้นในวาโก้ของผู้หญิงที่ใช้บริการในห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/2557>
- เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ. (2564, 10 พฤษภาคม). *ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล*. <http://bitly.ws/Axjy>
- แก้วตา อู๋เข้มแข็ง. (2551). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. Gotoknow. <https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- โกวิทย์ พวงงาม. (2533). *การจัดการตนเองของชุมชน*. เอ็กเปอเน็ต.
- จิรिता เขาวลิต. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมศึกษากรณี บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. Library and Information Center, NIDA. [https://lib-search.nida.ac.th/permalink/f/1lnpljf/ALEPH\\_MONO000151397](https://lib-search.nida.ac.th/permalink/f/1lnpljf/ALEPH_MONO000151397)
- จุฬามาศ เมืองม่วง, บรรจง เจริญสุข, และ ญาณิศา บุญจิตร. (2564). รูปแบบการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(4), 21-42. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/249873/172592>
- ชบา เมืองจีน. (2564). การพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ เรื่องสิ่งมีชีวิตในสิ่งแวดล้อม โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 16(2), 83-93. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NRRU/article/view/251405/175001>
- ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมศึกษาเฉพาะกรณีในบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน* [รายงานผลการวิจัยปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. Library and Information Center, NIDA. [https://lib-search.nida.ac.th/permalink/f/1lnpljf/ALEPH\\_MONO000153850](https://lib-search.nida.ac.th/permalink/f/1lnpljf/ALEPH_MONO000153850).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เดือนนภา อู่ทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์, รัชณี เดชาศาสตร์, ชวดี โกศล, และ แววรรณ ก้องไทรภพ. (2564). การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 144-154. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/248872/168238>
- นรินทร์ สุวรรณโชติ. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการตนเองโดยใช้ศาสตร์พระราชเพื่อเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของเกษตรกรในเขตภาคกลางตอนล่าง 1. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(3), 238-255. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/255762/174722>
- นภัสรพี ปรางศรี, วิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม, และ สุวัฒน์พงษ์ รมศรี. (2565). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9(1), 523-532. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdimu/article/view/254170/173151>
- นันทกา จิรานันท์. (2551). *ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาคุณลักษณะด้านความสามัคคี ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจและความกล้าแสดงออกที่มีต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมกลุ่ม ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/28449>
- นันทนา กะมณี. (2552). *ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปลาค้าววิทยานุสรณ์ ที่ได้รับการสอนโดยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(1), 84-96. <http://bitly.ws/AwZK>
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [http://thesis.swu.ac.th/swudis/Hi\\_Ed/Premwadee\\_K.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swudis/Hi_Ed/Premwadee_K.pdf)

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพเราะ ธรรมกิจวัฒน์. (2559). การส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University Repository.  
[http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/23320/PhD\\_Praima\\_Tammakitjawat.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/23320/PhD_Praima_Tammakitjawat.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- พรพรรณ พุฒนาธสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองทัพไทย แจ่งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(3), 290-305.  
[http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/20055/DL\\_10541.pdf?t=637814923111923739](http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/20055/DL_10541.pdf?t=637814923111923739)
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). การบริหารและจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. พัชรีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4006>
- พาริตา สุริยะพงษ์ไชย. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU. Digital.Archive.  
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4142/1/TP%20HOM.009%202564.pdf>
- มัลลิกา วิชชุกรองครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธาพร นามศรี, ณัฐวงศ์ พูนผล, และ สุมิตรา จิระวัฒน์นันท. (2563). ผลกระทบของทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพในการบริการข้อมูลทางการบัญชีของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(2), 371-86. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/240060/165465>
- รักศักดิ์ เลิศคงคาทิพย์. (2553). การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคผังมโนทัศน์กับรูปแบบการคิดของผู้เรียนในการเรียนบนเว็บโดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีผลต่อทักษะการแก้ปัญหาของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขามานุษยวิทยา [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository.  
<https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/36460>



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตน์วัชณ์ เพ็ญรัตน์หิรัญ, และ ก่องทรัพย์ ทองคำ. (2563). การสำรวจ Soft skill ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(1), 59-69.  
<http://www.chefile.cmru.ac.th/faculty/2564/edu/SAR2/KPI2.3/2.3.1-5.pdf>
- รุ่งฤดี ศิริ, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และ วัชรวิ แซงบุญเรือง. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะความฉลาดทางดิจิทัลสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(3), 1-16. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/256034/176699>
- รุจิจันทร์ วิชวานิเวศน์. (2560). *สารสนเทศทางธุรกิจ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. <http://bitly.ws/AwZ5>
- วิภาดา พินลา, และ วิภาพรรณ พินลา. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธวิธี ในรายวิชาสังฆธรรมนำชีวิตสำหรับครู เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม สำหรับนิสิตปริญญาตรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 33(1), 184-196. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/243696/172079>
- ศุภวิชญ์ นามบุตร. (2565). ทักษะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 21(2), 33-43. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/247784/169307>
- สภภาพร คงเกษม, อาภาพร สุพร, และ กชกร เดชะคำภู. (2564). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะหน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(7), 217-230. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/254899/176291>
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. ไทยวัฒนาพานิชย์
- สยาม เกิดจรัส, และ จริญญา ปานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(98), 124-136. [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU\\_Suthiparithat\\_Journal/article/view/244011/165699](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU_Suthiparithat_Journal/article/view/244011/165699)
- สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ]. มหาวิทยาลัยทักษิณ



### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สำรวจภาวะการทำงานของประชากร*.  
<http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/home.aspx>
- สุธาสินี อัมพิลาศรัย, ณิชฐอร มหาทำนุโชค, ชยนันท์ จงเจริญชัยสกุล, และ ประสิทธิ์พร เก่งทอง. (2562). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในจังหวัดเพชรบุรี.  
*วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(2), 145-154.  
<http://msjournals.aru.ac.th/index.php/msjournals/article/view/141/38>
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*  
เอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository.  
<https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/71287>
- สุวรรณณี ประดิษฐ์. (2562). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ของศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562* [รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3880>
- แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2547). *การศึกษาเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียนของนักเรียนวัยรุ่นโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui\\_Cou\\_Psy/Sangdao\\_W.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui_Cou_Psy/Sangdao_W.pdf)
- โสมวลี ชยามฤต.(2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน*.  
*วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50. [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1\\_s/article/view/244889/169559](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/244889/169559)
- Beckhard, R. (1982). *Organization development: And models*. Mass Addison-Wesley.
- Browder, D. M., & Shapiro, E. S. (1985). Applications of self-management to individuals with severe handicaps: A review. *Journal for the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10(4), 200-208. <https://doi.org/10.1177/154079698501000403>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). John Wiley and Sons.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing*. Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harpers and Row.
- Miller, D. (1998). *Enhancing adolescent competence: Strategies for classroom management*. Thomson.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Murry, E. J. (1991). *Motivation and emotion*. Prentice-Hall.

OECD. (2019). *OECD future of education and skills 2030*.

[https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf)

The World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

Wasi, P. (1996). *Education reform*. Village doctor.

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล  
ของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน **โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง :** โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่าน ทำ

- เพศ  
 ชาย  หญิง
- อายุ  
 20-29 ปี  30-39 ปี  40-49 ปี  50-60 ปี
- ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
- อาชีพ  
 ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว  รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน  
 พนักงานบริษัทเอกชน  รับจ้างทั่วไป  
 ประกอบธุรกิจส่วนตัว  อื่น ๆ (ระบุ).....
- ประสบการณ์ในการทำงาน  
 ไม่เกิน 5 ปี  มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี  มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
- รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานต่อเดือนโดยประมาณ (รวมรายได้ทุกประเภท)  
 ต่ำกว่า 15,000 บาท  15,000-30,000 บาท  30,000-45,000 บาท  
 45,001-60,000 บาท  มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
- ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่  
 ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับคุณวุฒิ  
 ได้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับคุณวุฒิ  
 อื่น ๆ (ระบุ).....
- ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเองหรือไม่  
 ไม่ได้รับการสนับสนุน  ได้รับการสนับสนุน

**ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล  
ของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความต้องการ หรือสนใจในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นใน  
ประเด็นต่างๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดตามระดับความต้องการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความคิดเห็น  
ของท่าน ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประเด็น	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา</b>						
1	การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม Analytical thinking and Innovation					
2	การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน Complex problem-solving					
3	การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ Critical thinking and analysis					
4	การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่ม สิ่งใหม่ Creativity, originality, and initiative					
5	การพัฒนาทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด Reasoning, problem solving and ideation					
<b>ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง</b>						
1	การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง Active learning and learning strategies					
2	การพัฒนาทักษะการรับมือกับปัญหา การอดทน ต่อความกดดัน Resilience stress tolerance					

ข้อที่	ประเด็น	ระดับความต้องการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	การพัฒนาทักษะการปรับตัว flexibility					
4	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์และสังคม Emotional and social intelligence					
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
1	การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม Leadership & Social Influence					
2	การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการเจรจา communication and negotiation					
3	การพัฒนาทักษะในการจัดการผู้อื่นและการปรับตัว manage others and to be adaptable					
4	การพัฒนาทักษะในการประสานความร่วมมือและจัดการความขัดแย้ง (Reconciling Tensions and Dilemmas)					
ความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Digital Literacy					
2	การพัฒนาทักษะความเข้าใจในการใช้ข้อมูล Data Literacy					
3	การพัฒนาทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี Technology use, monitoring and control					
4	การพัฒนาทักษะทางด้านเทคนิค เช่น การออกแบบและการเขียนโปรแกรม การทำคลิ๊ป แดชบอร์ดและการพัฒนาแอปต่าง ๆ					
5	การพัฒนาทักษะการตระหนักถึงภัยคุกคามด้านดิจิทัล					

### ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>						
1	ท่านมักจะหาความรู้ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร					
2	ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร					
3	ท่านมักจะเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน					
4	ท่านมักจะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>						
1	ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
2	ท่านมักจะเข้าอบรมเพื่อให้มีความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	ท่านมักจะเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					



ข้อที่	แนวทางการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4	ท่านมักจะเข้ารับการอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
ด้านการศึกษาต่อ						
1	ท่านมักจะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง					
2	ท่านมักจะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในยุคดิจิทัล					
3	ท่านมักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ					
4	ท่านมักจะศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

จารุณี ทับทิมทอง

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2565

-ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรม และการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2539

-ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต วิทยาลัยภาคกลางนครสวรรค์

### ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน

-เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในอาวุโส สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2552-2559

-นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

พ.ศ. 2543-2552

-นักวิชาการเงินและบัญชี กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม