



ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ของคนวัยทำงาน
กรุงเทพมหานคร

Self-Development Need of the Covid-๑๙ crisis by Working Age
in Bangkok

นางสาววิลาณี สาลักษณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. ๒๕๖๓

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ของคนวัยทำงาน
กรุงเทพมหานคร

นางสาววิลาณี สาลักษณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. ๒๕๖๓



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร

เสนอโดย วัฒนีย์ สาลักษณ์

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร.จิราพร ชมสวน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์	ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาววิลาณี สาลักษณ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริญญา ปานเจริญ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอายุระหว่าง 19 ปี ถึง 60 ปี คำนวณได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่เท่ากัน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีสถานภาพโสด เป็นอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 20,001-30,000 บาท

2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก

4) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานิตยสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ การสนับสนุน และกำลังใจที่ดียิ่งจากบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริญญา ปานเจริญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิด อันเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำในการประมวลผลข้อมูล และการทดสอบสมมติฐานที่เป็นประโยชน์ จนการวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้ง ดร. จิราพร ชมสวน ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะทำการวิจัย ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ คณาจารย์ผู้สอน และคณาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจ ที่กรุณาเสียสละและให้คำแนะนำในการวิจัย รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์ การสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกบูชาพระคุณแก่บุพการีและบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ หากมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูง และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติม

นางสาววิลาณี สาลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(๓)
สารบัญภาพ	(๖)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
คำถามในการวิจัย	๒
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
สมมติฐานการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
นิยามศัพท์เฉพาะ	๔
บทที่ ๒ การตรวจเอกสาร	๖
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	๖
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๑๒
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๕
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	๒๑
สถานการณ์โควิดในประเทศไทย	๒๔
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๗
กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๓
ประชากรและตัวอย่าง	๓๓
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา (ต่อ)	
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๕
การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๖
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๓๘
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๓๘
แรงจูงใจ	๔๑
ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ของคนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร	๔๕
ผลการทดสอบสมมติฐาน	๔๙
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๕
สรุปผลการศึกษา	๖๕
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๖๖
อภิปรายผลการวิจัย	๖๗
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้	๖๙
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	๗๐
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	๗๑
ภาคผนวก	๗๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา	๗๔
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	๗๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	๓๙
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในภาพรวม	๔๑
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการ ประสบความสำเร็จ	๔๒
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการมิตร สัมพันธ์	๔๓
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการอำนาจ	๔๔
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วง ภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ในภาพรวม	๔๕
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วง ภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ในด้านการฝึกอบรม	๔๖
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วง ภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ในด้านการศึกษา	๔๗
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วง ภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ ในด้านการพัฒนาบุคลากร	๔๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๐	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนกตามเพศ	๔๙
๔.๑๑	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามอายุ	๕๐
๔.๑๒	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤต โควิด ๑๙ จำแนก ตามอายุ ภาพรวม	๕๑
๔.๑๓	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤต โควิด ๑๙ จำแนก ตามอายุ ด้านการฝึกอบรม	๕๑
๔.๑๔	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤต โควิด ๑๙ จำแนก ตามอายุ ด้านการศึกษา	๕๒
๔.๑๕	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามระดับการศึกษาสูงสุด	๕๓
๔.๑๖	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามระดับการศึกษาสูงสุด	๕๔
๔.๑๗	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนกตามสถานภาพ	๕๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๘	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามจำแนกตามอาชีพ	๕๖
๔.๑๙	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามอาชีพ ภาพรวม	๕๗
๔.๒๐	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามอาชีพ ด้านการฝึกอบรม	๕๘
๔.๒๑	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามอาชีพ ด้านการศึกษา	๕๙
๔.๒๒	เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก ตามอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖๐
๔.๒๓	ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด ๑๙ จำแนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	๖๑
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง X และ Y ในรูปแบบเส้นตรง	๖๒
๔.๒๕	ตารางสมการพยากรณ์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	๖๓

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	สถานภาพประเทศไทย	๒๕
๒.๒	รายงานสถานการณ์โควิด-๑๙	๒๖
๒.๓	แผนผังการพบผู้ติดเชื้อ	๒๖
๒.๔	สถิติทั่วไป	๒๗
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๒

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดต่อองค์กร เพราะมนุษย์คือ ผู้รู้จักการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคต องค์กรจะต้องอาศัยแรงงานที่มีความรู้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขัน หากองค์กรใดปราศจากกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่นั้นก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ (วิเชียร วิทยาอุดม, 2557, น.1) ปัจจุบันองค์กรทุกแห่ง มักนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับองค์กร และด้วยลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่เป็นจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญพิเศษ และขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและต่อตัวบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้มีการปรับตัวที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ด้าน จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร จึงจะสามารถนำทรัพยากรด้านกำลังคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาหน่วยงานนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ถ้าปราศจากการพัฒนาบุคลากร บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนา (จำเนียร หาต่อ, 2557, น. 1)

จากสภาพการแข่งขันในปัจจุบันนี้ ทำให้คนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานครต่างก็มีความตื่นตัวและมีการเคลื่อนไหวอย่างไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาโอกาสเพื่อความก้าวหน้าให้กับองค์กร การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี การนำกลยุทธ์ทางธุรกิจต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรในการบริหารงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานหรือองค์กรไหนก็ตามถ้าอยากให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ก็ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้นนั้นหมายความว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งยังมีการค้นพบการปฏิบัติงานแนวใหม่และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เพิ่มเข้ามา ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ศรีธัญญา จูจินดา, 2557) ด้วยเหตุนี้ทุกส่วนงานจึงมีหน้าที่เข้ามา

ช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบการบริหารและระบบการทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ

อีกทั้งช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตโควิด 19 เกิดขึ้นอย่างกระทันหัน โครonavirus 19 คือโรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัสและโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี 2019 ขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่วส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก (ข้อมูลอ้างอิงจาก website <https://www.who.int/>) อันเป็นเหตุทำให้เกิดวิถีชีวิตในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนไป (New Normal) เช่นการเว้นระยะห่างโดยการลดกิจกรรมทางสังคม (Social distancing) ทำให้บางองค์กรนั้นหยุดดำเนินกิจการเป็นการชั่วคราว อันส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรต้องพร้อมที่จะรับมือการทำงานในรูปแบบใหม่ เช่นการทำงานจากที่บ้าน การทำงานออนไลน์ หรือการใช้ประชุมวิดีโอคอล แทนการนั่งประชุมร่วมกัน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา เพื่อเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยนี้มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1. คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 อยู่ในระดับใด
2. คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานครหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยข้างต้นสามารถนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอายุระหว่าง 19 ปี ถึง 60 ปี เป็นวัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นกลไกขับเคลื่อนผลผลิตของเศรษฐกิจ และยังเป็นที่พักของคนในครอบครัว (สำนักที่ปรึกษา, กรมอนามัย)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Wiggs (1989) และจิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2543 อ้างถึงใน สิริบุญญา แพทย์พิทักษ์, 2553) ประกอบด้วย

- 1) ด้านการฝึกอบรม
- 2) ด้านการศึกษา
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้มีความรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากขึ้น
2. ผลการศึกษาที่วิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและกิจกรรมจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร

ความต้องการการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร ที่ต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร

1) ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคลากรวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร เข้าร่วมฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ทำเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

2) ด้านการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรวัยทำงานใน กรุงเทพมหานครได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเข้ารับการศึกษต่อทั้งภายในและภายนอกในระบบในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้และสามารถนำมาใช้ต่อยอดในการปฏิบัติงานของตนเองได้เพื่อสร้างศักยภาพให้กับตนเองหรือพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรวัยทำงานใน กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาด้วยตนเองทั้งในด้านการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต การศึกษาดูงานเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่และเป็นการศึกษาหาความรู้ภายนอกส่วนงาน การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองหรือแสวงหาความรู้ผ่านข่าวสาร สื่อออนไลน์ ระบบคอมพิวเตอร์หรือประสบการณ์ตรงจากผู้เชี่ยวชาญและการพัฒนานี้ยังช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้และสามารถแสดงขีดความสามารถของตน และสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ออกมา

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

โรคโควิด 19 หมายถึง โรคโควิด 19 คือโรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัสและโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือน ธันวาคมปี 2019 ขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่ว ส่งผลกระทบแก่หลายประเทศทั่วโลก

คนวัยทำงาน หมายถึง วัยผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 19 – 60 ปี เป็นวัยที่ต้องหารายได้ เพื่อเลี้ยงตัวเอง และครอบครัว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.5 สถานการณ์โควิดในประเทศไทย
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1.1 ความหมายของความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการและใช้เหตุผลและความพยายามของตนเอง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและให้ผลออกมาดีที่สุด จึงต้องมีความคิดที่ก้าวไกลในการวางแผนการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ทั้งในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีบทบาทเปลี่ยนแปลงที่จะให้คนทำงานร่วมกัน โดยการตั้งเป้าหมาย วินิจฉัยแก้ปัญหาและนำไปปฏิบัติ (French & Bell, 1990, p. 125 อ้างถึงใน ชุตติญา สระกลาง, 2557, น. 6) โดยความต้องการอยากได้หรือประสงค์อยากได้ เป็นความต้องการเพื่อแสวงหาคำตอบในด้านนั้น ๆ (มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์, 2553, น. 8) ความต้องการจึงมีผลต่อพฤติกรรมของคนงานในหลาย ๆ ด้าน ความต้องการแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยมูลเหตุ จูงใจ และความต้องการทั้งสองนี้เป็นอิสระจากกัน กล่าวคือ ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานซึ่งรวมถึงนโยบายของการบริหาร การควบคุมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงิน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยมูลเหตุจูงใจ คือ เหตุจูงใจที่เกี่ยวกับงานโดยตรง โดยรวมถึงความสำเร็จที่บุคคลอื่นยอมรับในผลงานของตน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและงานที่ท้าทาย (Herzberg, 1959, pp. 111-113) โดยเฮอร์ซเบิร์ก เสนอว่า วิธีที่จะทำให้คนพึงพอใจต่องานนั้นจะต้องเน้นที่งานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ทั่วไปความต้องการทั่วไปเราอาจไม่สังเกตเห็น จนกว่าความต้องการนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบของแรงขับและความกระวนกระวาย จึงทำให้รู้ว่า บุคคลนั้นมีความต้องการอะไร (วุฒิชัย จ้างง, 2544, น. 160)

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1.2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer (2002, p. 112) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอน ความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ 5 ประเภทเหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs)

เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กร ทุกคนล้วนต้องการความต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทน ตลอดจนสัญญาการว่าจ้างที่ดี ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs)

เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์กับใคร ๆ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงฐานะและสภาพการทำงานให้เจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโตของคนทำงาน ซึ่งในองค์กรจะเป็นการใช้ความรู้และทักษะความสามารถใหม่ ๆ โดยจะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ได้กล่าวถึง ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (เงินเดือน โบนัส ผลตอบแทน) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (ต้องการเลื่อนขั้น เป็นที่ยอมรับ เป็นหัวหน้า) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ) ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรต้องการสิ่งใดก็จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ชีวิตที่เป็นอยู่ดีขึ้น และสนองต่อความต้องการของตนเอง

2.1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้น ด้วยกัน (Abraham H.Maslow, 1954, pp. 388-389 อ้างอิงใน พิภพ วังเงิน, 2547, น. 161-164)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่ง que แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น ความต้องการระดับนี้อาจแยกย่อยได้ดังนี้

- ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกัน ในครอบครัว
- ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออก งานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชาดีมีความยุติธรรม ฯลฯ
- มีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love need)

- ความต้องการมีเพื่อน
- ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม
- ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม
- ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น
- ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self- esteem need) ได้แก่

- ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ
- ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม
- ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น
- ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น
- ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) ได้แก่

- ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ
- ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง
- ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง

- ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มี การปกป้อง
- ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

แนวคิดตามทฤษฎีของมาสโลว์ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคล ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม บุคคลที่พัฒนาถึงขั้นตระหนักในตนเอง (self-actualization) เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม มี วินัยในตนเอง และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย การพัฒนาจากขั้นต้นไปสู่ขั้นต่อ ๆ ไปนั้น ต้องอาศัย ความ “พอ” ของบุคคล ซึ่งความพอนี้ นอกจากจะขึ้นกับสภาพทางกายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึก พอดีด้วย จึงมิได้หมายความว่าทุกคนจะต้องได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานเท่า ๆ กัน แต่ เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือน ๆ กัน

พรรณี ช. เจนจิต (2538, น. 461-476) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตาม แนวคิดของมาสโลว์ว่ามาสโลว์กำหนดความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ขั้น ด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการ ตอบสนองแล้ว

ลำดับ 7 ขั้นของความต้องการมีดังนี้

ความต้องการทางสุนทรีย์

ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ

ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง

ความต้องการการยอมรับและได้รับการยอมรับ

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ

ความต้องการความปลอดภัย

ความต้องการทางด้านร่างกาย

ซึ่งความต้องการทั้ง 7 ขั้น ของมาสโลว์สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการขั้นที่ 1 – 4 เรียกว่า “ความต้องการขั้นต่ำ”

กลุ่มที่ 2 ความต้องการขั้นที่ 5 - 7 เรียกว่า “ความต้องการขั้นสูง”

2.1.2.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนดเน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ (McClelland, 1961, pp. 205-258 อ้างอิงใน ฌักกูว์พันธ์ เจริญพันธ์, 2551, น. 87)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ความต้องการขั้นต่ำ

1. มนุษย์ทำทุกวิถีทางเพื่อให้สำเร็จหรือจัดความต้องการขั้นต่ำ เช่น เมื่อหิว ก็ต้องหาอาหารมากินเพื่อจัดความหิว
2. แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการขั้นต่ำจะนำไปสู่การกระทำเพื่อลดความตึงเครียดต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ร่างกายอยู่ในสภาพสมดุล เช่น คนที่ต้องการการยอมรับนับถือจะทำทุกสิ่งให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือ ความมีชื่อเสียง
3. การที่มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำ ทำให้หลีกเลี่ยงจากความทุกข์หรือความเจ็บป่วยได้ เช่นอากาศหนาว เราจะนอนไม่หลับจนกว่าจะได้เสื้อหรือผ้าห่มจึงจะนอนหลับ
4. การที่มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำจะรู้สึกว่ามันพ้นจากความทุกข์ พ้นจากความกระวนกระวาย จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ต้องการสิ่งใดอีกแล้วในขณะนั้น
5. การสนองความต้องการขั้นต่ำจะมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรือเป็นเป็นเวลา และมีลักษณะที่ใช้หมดไปในแต่ละครั้ง
6. ความต้องการขั้นต่ำซึ่งต้องการการตอบสนอง จากปัจจัยภายนอกนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนมีประสบการณ์ร่วมกัน เช่น รู้ว่าความหิวเป็นเช่นไร หรือความต้องการความรัก การยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างไร
7. ความสนองต้องการขั้นต่ำ ซึ่งต้องการอาศัยปัจจัยภายนอกนั้น ส่วนใหญ่ผู้อื่นเป็นผู้สนองให้ ซึ่งจะทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ต้องคอยพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งจะนำความรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังการยอมรับของผู้อื่นคอยดูว่า ผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน
8. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่คอยพึ่งพาผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลที่เห็นว่าจะสนองความต้องการให้ได้ ซึ่งจะกลายเป็นคนสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในวงจำกัด ไม่สนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่ไม่สามารถทำประโยชน์ให้ได้
9. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ มีแนวโน้มจะยึดตนเป็นศูนย์กลาง ไม่คอยคำนึงถึงปัญหา มักจะคำนึงถึงเรื่องส่วนตัว
10. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ จะช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องคอยขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เมื่อเข้าที่คับขันหรือประสบปัญหายุ่งยากต่างๆ

ความต้องการขั้นสูง

1. มนุษย์จะแสวงหาความพึงพอใจขั้นสูงสุด เช่น แสวงหาความรู้ หรือทำประโยชน์ให้สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน นอกจากความพึงพอใจ

2. แรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการขั้นสูง จะทำให้คนมีความสบายใจอยู่ได้แม้ในสภาพที่มีความตึงเครียด เช่น ทนได้แม้แต่คำนิทาว่าร้าย ไม่สะดุ้งสะเทือนเพราะตระหนักดีถึงความสามารถที่ตนจะทำประโยชน์ให้แก่สังคมเกินกว่าจะไปสนใจคำพูดของคนบางคนหรือคำพูดของคนบางกลุ่ม

3. การที่สามารถสนองความต้องการขั้นสูงได้ จะทำให้เกิดความสุข มีสุขภาพจิตดี เช่น คนที่มีความปรารถนาจะศึกษาค้นคว้าโดยมิได้มีสิ่งล่อใจอื่นใด จะมีความสุข ความอึดใจ มากกว่าการกระทำที่หวังสิ่งตอบแทน

4. การสนองความต้องการขั้นสูง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและความปรารถนา จะแสวงหาความสุข ในขั้นต่อไป เช่นการแสวงหาโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนจะทำให้ผู้ที่แสวงหาเกิดความสุข ความพึงพอใจ โดยไม่มีที่สิ้นสุด

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครอบคลุม ความหมายการจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และมูลเหตุจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายการจูงใจ

การจูงใจมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้นจึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยิ่งยากแก่การวัด อาทิเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้นมิได้หมายความว่า ระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามสำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ (สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, 2542, น.83) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกันมิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่งคือการที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยการจูงใจจึงเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลาย ๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคล แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไรถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล 2 คน รู้จักกันเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นต้นว่า บิดา มารดาและบุตร สามีมภรรยาญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นที่สังเกตไม่ได้และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอธิบายพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สุรางค์ ไคว์ตระ

กุล, 2541, น. 153)

2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ในเรื่องของการทำงาน จะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็น สำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดีการทำงานที่ทา ด้วยใจมีความตระหนักถึงงานที่ทำ อยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกว่างานช่วยให้ชีวิตก้าวหน้าจึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการทำงานที่ต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำ การได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจน ประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายความหมายด้วยกันดังนี้

การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (สมพร สุทัศน์ีย์, 2542, น. 29) ซึ่งก็คือแรงกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลได้เพิ่มพูน ความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ (ดำรงศักดิ์ จงวภูสัย, 2543, น.10) โดย Guralnik (1970 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, น. 133) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่าหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานสำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่หนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายทิศทางนี้พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2.2.3 มูลเหตุจูงใจในการทำงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้ (ปริยาพรวงศ์ นุตโรจน์, มปป:120)

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่แสงสว่าง กฎระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ค่าจ้าง ค่าแรง ค่าสมนาคุณ โบนัส ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาของแมคคลีแลนด์พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเอง จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป และ
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์เป็นแนวคิดที่กว้างไกล กล่าวคือคนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน จนถึงองค์การที่คน ๆ นั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปโดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

จันทิพย์ ทองสนธิ (2554, น. 12) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์การ (Organization development) และการพัฒนาอาชีพ (Career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเป็นส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ

บุคลากรในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันและในภายภาคหน้าได้ โดยผ่านการเรียนรู้ที่เป็นระบบและผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพราะจะช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถที่จะเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการของบุคลากรกับบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคำนิยาม ดังนี้ (จิตตินันท์ เตชะคุปต์, 2543 อ้างถึงใน สริญญา แพทย์พิทักษ์, 2553, น. 12)

1) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีอันใดที่จะสามารถเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ

2) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพยายามดำเนินการใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลนั้นสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกความหมายหนึ่งหมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสร้าง และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน อุปนิสัย ทัศนคติ และเทคนิคในการทำงาน ที่จะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ (Nadler & Wiggs, 1989)

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากร

ขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ ตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างกัน 2 แนวคิด (สุจินต ไชยโรจน์, 2553) คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม

เป็นแนวคิดที่มีแต่ดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช้หน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชา ควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ถ้าหากบุคลากรต้องการเพิ่มความรู้ ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรนชวนช่วยกันเอง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรไม่คุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้ เชื่อว่าหากองค์กรสามารถให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะต้องปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น องค์กรที่ที่พื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่ 2 ประการ คือ (เดชกฤติ หล้าเนตร, 2557)

2.1 แม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2.2 เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและแพร่หลาย บุคลากรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มี

ความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล่าช้ากว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.3.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ ยิ่งความเจริญของวิทยาการดำเนินไปเร็วมากเท่าไร บุคลากรจะอยู่หนึ่งไม่ได้ บุคลากรจะต้องรับพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า หน่วยงานเองก็ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางใดเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้า และองค์กรจะต้องหันมาปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบราชการ ลดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานและปรับปรุงระเบียบ วิธีการ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยคุณภาพคนต้องควบคู่กับระบบงานที่ดี ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541 อ้างถึงใน อัมพร ฉายยา, 2551, น. 24) นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ (เดชกฤติ หล้าเนตร, 2557) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพราะทำให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งหน่วยงานก็ได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2.3.4 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ได้บุคลากรจะได้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น เนื่องมาจาก (อุไรวรรณ อมรฉัตร, 2546 อ้างถึงใน ธีรวัฒน์ สิริตติยานนท์, 2551, น. 33)

1. ลักษณะงานของทางราชการมีขอบข่ายกว้างขวางและมีลักษณะพิเศษที่ต้อออาศัยกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับรวมทั้งข้อกำหนด วิธีการและแนวปฏิบัติต่าง ๆ มากมายเพื่อประกอบการทำงานและในปัจจุบันที่เป็นอยู่ไม่มีสถาบันการศึกษาใดผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับ

ราชการเป็นครั้งแรก เพราะเหตุนี้จึงต้องอาศัยการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. โครงสร้างและระบบการทำงานของทางราชการมีความสลับซับซ้อน ยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมและเพื่อปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของสังคมประเทศจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับหรือระบบและวิธีการทำงานอย่างถูกต้องและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

3. วิวัฒนาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้มีการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น เครื่องจักร ทำบัญชี เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างทักษะความสามารถ และความชำนาญให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าว

4. ในชีวิตการทำงานของบุคลากรย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นครั้งคราว ซึ่งอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในระดับเดียวกันหรือการเลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีนี้หากนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมมาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเร็ว

2.3.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยกิจกรรมและวิธีการพัฒนาในหลาย ๆ รูปแบบตามความต้องการของบุคลากรและองค์กร โดยมีนักวิชาการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ (อำพร ฉายยา, 2551, น. 27)

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้าทำงานใหม่หรือผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งมานานแล้วแต่เพิ่งย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อมาปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ๆ โดยการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป หรือบอกกฎ ระเบียบเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายองค์กร เป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กร เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่และมาปฐมนิเทศเข้าใจวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ในองค์กร เพื่อที่จะได้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปแบบโดยเน้นเรื่องการให้ความรู้

4. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้อยู่แล้วให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น หรือให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพราะการที่บุคลากรทำงาน ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้

ความสามารถอาจจะล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภายนอกองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัยกว่าองค์กรของเรา

5. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนางาน การปลูกฝังทัศนคติเหล่านี้ มี 4 วิธี คือ

5.1 พัฒนาตนเอง บุคลากรหรือข้าราชการที่ดีก็เหมือนคนดีทั่ว ๆ ไป ซึ่งดีได้ด้วยตนเอง ศึกษาเอง คิดเองและปฏิบัติเอง

5.2 พัฒนาเป็นกลุ่มโดยให้เพื่อนร่วมกลุ่มช่วยกันสร้างทัศนคติที่ถูกต้องแล้วกำหนดเป็นข้อบัญญัติของกลุ่มและสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม

5.3 พัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรม โดยการจัดการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ จนถึงขั้นปฏิบัติจริง

5.4 การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้มากขึ้น หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการเรียน ซึ่งอาจส่งไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรมีความรู้มากขึ้น หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการเรียน ซึ่งอาจส่งไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานถึงการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ มี 2 วิธี คือ

6.1 วิธีให้ไปศึกษาสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษ กล่าวคือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ

6.2 วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม กล่าวคือ เป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้น หรือให้ได้ความรู้ใหม่เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงาน เปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาแนวทางในการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self-improvement) โดยการบริหารตน (Self-management) และการปรับตน (Self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง (ดัชนีมาศ ชลสกุลถาวร, 2557)

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนถึงการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

2.4.2 ประเภทของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (อริสา เจริญบุญญงค์, 2549 อ้างถึงใน ดัชฌิมาศ ชลสกุลถาวร, 2557)

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน การวางแผน การปรับทัศนคติ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล พร้อมกับความพึงพอใจในปัจจุบันและบรรลุความต้องการขององค์กรในอนาคต เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของบุคคล เพื่อให้เท่าเทียมกับงานที่มอบหมายให้ทำ การฝึกอบรมจึงถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและยุทธศาสตร์ขององค์กร

2. การศึกษาต่อ เป็นการศึกษาหลังจากที่ได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว การพัฒนานี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถโดยการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังเพื่อจะได้ปริญญา ประกาศนียบัตรหรือวุฒิการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์กรต้องมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ หรือบางองค์กรอาจมีการสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับของแต่ละองค์กร

3. การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ คือ เป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร โดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยเป็นการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีได้มีวุฒิเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร โดยแนวทางในการพัฒนาตนเองมีหลายวิธี เช่น การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวภายนอกองค์กรโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ตและสื่อมวลชนต่าง ๆ

สรุปคือ การพัฒนาตนเอง คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะชำนาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมี 3 ด้านคือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่น ที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองโดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (ดัชนีมาศ ชลสกุลถาวร, 2557)

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเรื่องทุกอย่าง
2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก
3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก
4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง
5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

2.4.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้ (เดชวดี พสุธาตระกูล, 2557)

1) ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง
2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ
3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ
4. ส่งเสริมความรู้สึในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2) ความสำคัญต่อบุคคลอื่น

เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชนที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพ และประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

2.5 สถานการณ์โควิดในประเทศไทย

ไวรัสโคโรนาเป็นไวรัสในวงศ์ใหญ่ที่เป็นสาเหตุของโรคทั้งในสัตว์และคน ในคนนั้น ไวรัสโคโรนาหลายสายพันธุ์ทำให้เกิดโรกระบบทางเดินหายใจตั้งแต่โรคหวัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) และโรกระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS) ไวรัสโคโรนาที่ค้นพบล่าสุดทำให้เกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 (กรมควบคุมโรค, 2560) โรคโควิด 19 คือโรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัสและโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี 2019 ขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่ว ส่งผลกระทบแก่หลายประเทศทั่วโลก (กรมควบคุมโรค, 2560) โดยอาการทั่วไปของโรคโควิด 19 ที่พบบ่อยที่สุดคือ ไข้ ไอ และอ่อนเพลีย อาการที่พบบ่อยกว่าแต่อาจมีผลต่อผู้ป่วยบางรายคือปวดเมื่อย คัดจมูก น้ำมูกไหล เจ็บคอ ท้องเสีย ลิ้นไม่รับรส จมูกไม่ได้กลิ่น หรือผื่นตามผิวหนัง หรือสีผิวเปลี่ยนตามนิ้วมือนิ้วเท้า อาการเหล่านี้มักจะไม่รุนแรงนักและค่อยๆเริ่มที่ละน้อย บางรายติดเชื้อแต่มีอาการไม่รุนแรง ผู้ป่วยส่วนมาก (80%) หายป่วยได้โดยไม่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ประมาณ 1 ใน 5 ของผู้ติดเชื้อโควิด 19 มีอาการหนักและหายใจลำบาก ผู้สูงอายุและมีโรคประจำตัวเช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน หรือมะเร็งมีแนวโน้มที่จะมีอาการป่วยรุนแรงกว่า อย่างไรก็ตามทุกคนสามารถติดโรคโควิด 19 ได้และอาจป่วยรุนแรง คนทุกเพศทุกวัยที่มีอาการไข้ และ/หรือไอร่วมกับอาการหายใจลำบาก/ติดขัด เจ็บหน้าอก เสียหาย หรือเคลื่อนไหวไม่ได้ ควรปรึกษาแพทย์ทันที หากเป็นไปได้ แนะนำให้โทรไปล่วงหน้า เพื่อสถานพยาบาลจะได้ให้คำแนะนำ



ภาพที่ 2.1

สถานการณ์ประเทศไทย
ที่มา: กรมควบคุมโรค (2560)



กรมควบคุมโรค
DEPARTMENT OF DISEASE CONTROL

รายงานสถานการณ์ โควิด-19

อัปเดตข้อมูลล่าสุด : 15/08/2020 11:31

รพท. เปิดตัวเว็บไซต์ BOT COVID-19

ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดทำเว็บไซต์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลมาตรการช่วยเหลือทางการเงินรวดเร็วขึ้น ตรวจสอบข้อมูลได้ที่ <https://www.bot.or.th/covid19/> อ่านต่อเพิ่มเติม

ติดเชื้อสะสม

3,376

[+ 0]

หายแล้ว

3,193

[+ 20]

รักษาอยู่ใน รพ.

125

เสียชีวิต

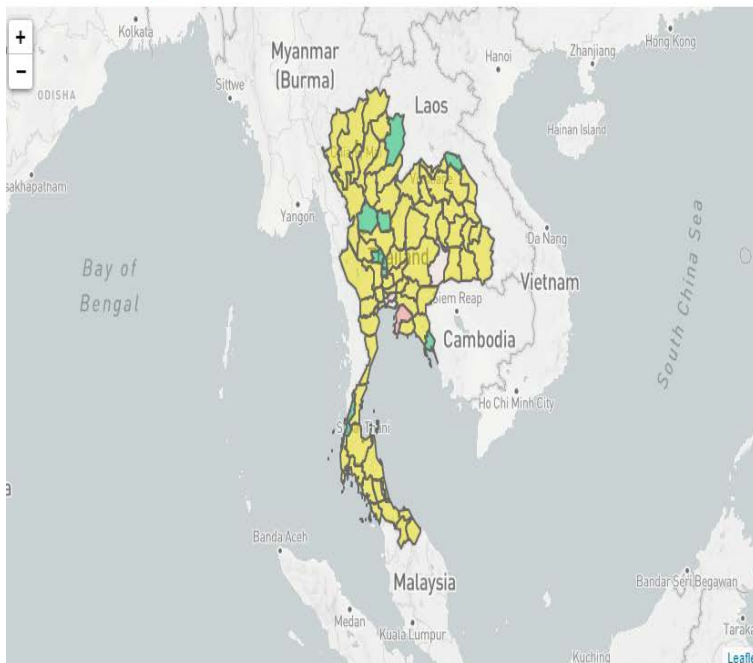
58

ทดสอบประเมินความเสี่ยง

ภาพที่ 2.2 รายงานสถานการณ์โควิด-19

ที่มา: กรมควบคุมโรค (2560)

แผนผังการพบผู้ติดเชื้อ/ตรวจสอบพื้นที่เตือนระวัง



จังหวัด	ติดเชื้อในพื้นที่	ติดเชื้อในที่กักกันรัฐ
กรุงเทพมหานคร	1,536	129
ภูเก็ต	227	0
นนทบุรี	158	0
ยะลา	125	9
สมุทรปราการ	112	59
ชลบุรี	86	162
ปัตตานี	79	15
สงขลา	44	90
เชียงใหม่	41	0
ปทุมธานี	39	0

ภาพที่ 2.3 แผนผังการพบผู้ติดเชื้อ

ที่มา: กรมควบคุมโรค (2560)

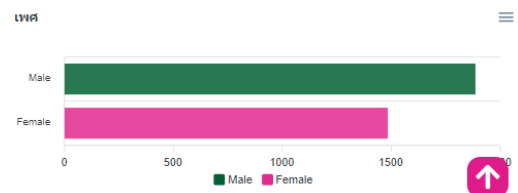
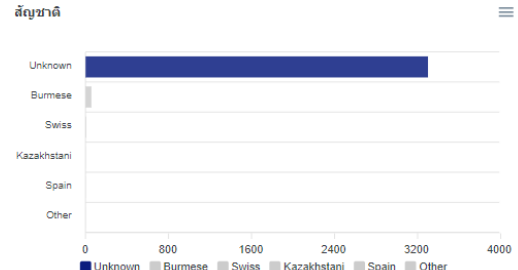
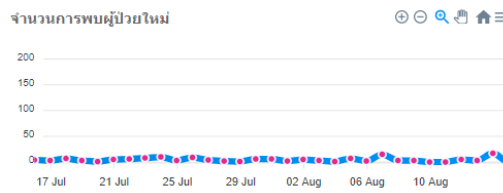
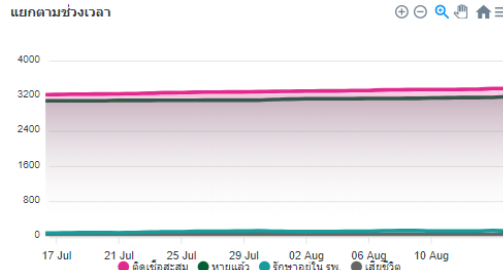
แหล่งที่มาข้อมูล data.go.th อัปเดตข้อมูลล่าสุด : 14/08/2020

สถิติทั่วไป

อายุน้อยสุด
1 เดือน

อายุมากที่สุด
97 ปี

อายุเฉลี่ย
37 ปี



ภาพที่ 2.4 สถิติทั่วไป
ที่มา: กรมควบคุมโรค (2560)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ผกา สุริยงค์ (2542) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพสถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารพยาบาลอยู่ในระดับมาก และด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและอุปสรรคพบว่าส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องเวลาขาดแรงสนับสนุนใจและงบประมาณไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ควรให้มีการจัดการอบรม พัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศรัญญา จูจินดา (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ตัวอย่างคือบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันดับ 2 คือ ด้านการบริหาร อันดับ 3 คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกลุ่มประชากรที่มีความต้องการในการพัฒนาอยู่

ในระดับมาก คือ บุคลากรที่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรสและโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน 3 แห่งในกรุงเทพ ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ตัวอย่างคือพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด จำนวน 400 คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเพศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายได้ ได้แก่ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและทุกๆด้านแตกต่างกัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาว่า ควรจัดให้ทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมให้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาณวิกา พันธุ์แน่น (2556) ได้วิจัยเรื่อง คุณสมบัตินี้และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก ตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนในศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก จำนวน 400 คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาด้านแพทยศาสตร์ศึกษา มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการพัฒนา และด้านความแตกต่างระหว่างตัวแปรอายุ สาขาการศึกษาที่สำเร็จ ประสบการณ์อบรมและประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพ์พนิต เซาร์วะณิช (2552) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการธนาคารกสิกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และต้องการในการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการที่มีต่อการพัฒนางานบริการ คลินิก ตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการธนาคารกสิกรไทย จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 24-25 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพ โสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 1 ปี เกรดสาขาในสาขาเกรด B และรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ต่อการพัฒนางานบริการในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ด้านองค์กรและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างยังมีทัศนคติต่อการพัฒนางานบริการในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเห็นว่าควรมีการสำรวจความเรียบร้อยของตนเองก่อนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเตรียมความพร้อมในการทำงานอย่างหนึ่ง และมีความต้องการในการพัฒนาทักษะในระดับมากที่สุด โดยต้องการพัฒนาทักษะในด้านการพูดภาษาต่างประเทศ

เดชวุฒิ พสุธาตระกูล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ตัวอย่างคือบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามพบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการฝึกอบรม ต้องการอบรมในหลักสูตรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชทัณฑ์มากที่สุด และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสถานะของบุคลากรพบว่า บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี เพศชาย อายุ 26-35 ปี การศึกษาระดับ ปวส./ อนุปริญญา รายได้15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน และสถานะลูกจ้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี เพศหญิง อายุ26-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี เพศชาย อายุ 26-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาโทรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน และสถานะพนักงานราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น

ดัชนีมาศ ชลสกุลถาวร (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับ 1 อันดับที่ 2 คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการที่ดี อันดับที่ 3 คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ อันดับที่ 4 คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาคุณวุฒิ และอันดับที่ 5 คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง ในกลุ่มอายุ 20-30 ปี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการ (นักวิชาการ) มีระยะเวลาการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ชนิดา คล้ายสกุล (2552) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างคือพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางโดยที่เพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและ ด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษามีความแตกต่างในด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรม และส่วนตำแหน่งมีผลต่อด้านภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน

พินคา โรหิตเสถียร (2541) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงาน ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า หัวหน้าพนักงานต้อนรับมีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ ใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

เสกสรร อรกุล (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 บุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในตามความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นด้านผลสำเร็จของงานเมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่างานจะประสบผลสำเร็จ ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง

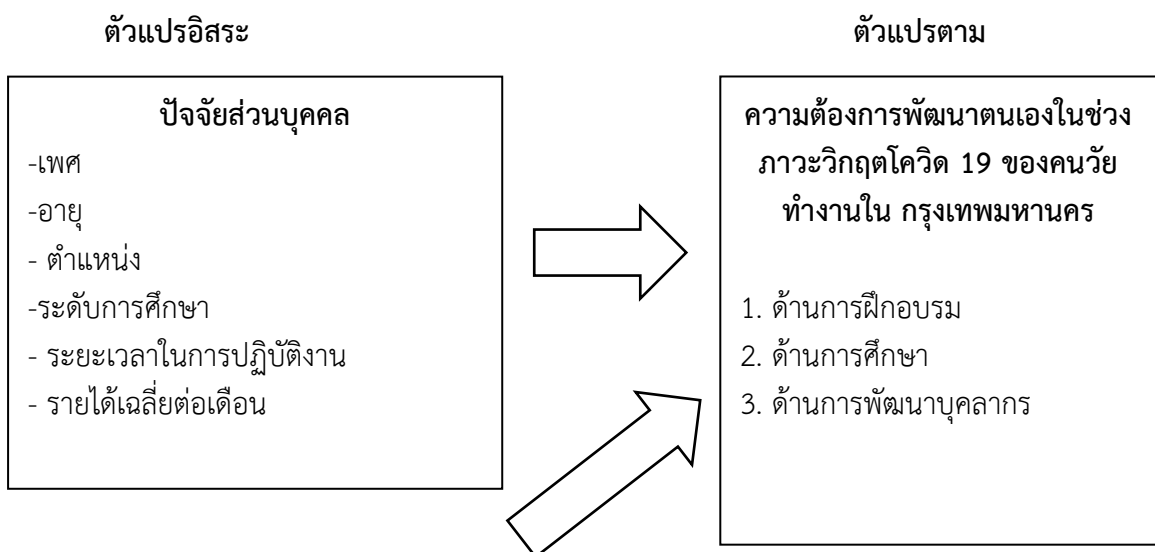
2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากด้านนโยบายการบริหารมีส่วนสำคัญองค์กรจะต้องมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผล

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น จัดการพัฒนาการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้ทั่วไปจากเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว พนักงานจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและฝ่ายบริหารควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เช่น ค่าสวัสดิการต่างๆ การจ่ายโบนัส อย่างเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่การจัดการในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรต้องเสริมความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่จะทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้น บุคลากรก็ถือว่ามีส่วนสำคัญ ดังนั้นบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยสำคัญ คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา (Nadler & Wiggs, 1989) ด้านการพัฒนาบุคลากร (จิตตินันท์ เดชะคุปต์, 2543 อ้างถึงในสร้อยญา แพทย์พิทักษ์, 2553) ได้นำมาใช้ประกอบในการประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม มาสร้างกรอบในการศึกษาและกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 2.5



แรงจูงใจ

1. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์
3. ด้านความต้องการอำนาจ

ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง ระหว่าง 19ปี ถึง 60ปี

3.1.2 การคำนวณขนาดตัวอย่าง

คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (ธานินทร์ ศิลปะจารุ 2553, น. 46) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P) (Z)^2}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

E = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z = ระดับความเชื่อมั่น 95% Z มีค่าเท่ากับ 1.96

$$n = \frac{0.5 (1-0.5) (1.96)^2}{0.05^2}$$

$$= 384$$

ดังนั้น จะได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 384 ราย โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400

ฉบับ

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเก็บจากเพศชายจำนวน 200 คนและเพศหญิง จำนวน 200 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยกำหนดหัวข้อแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการอำนาจ จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้ ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ให้ ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ให้ ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ให้ ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ให้ ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร มี 3 ด้านคือ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ ด้านการศึกษาจำนวน 3 ข้อ และ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 11 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้ ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

ให้ ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการมาก

ให้ ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

ให้ ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย

ให้ ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้คัดเลือกตามกระบวนการจำนวนอย่างน้อย 400 ชุด
2. ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากการกรอกแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาทำการประมวลผล
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและมีความครบถ้วน ทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ มาลงรหัสเลขในแบบสอบถามสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปด้วย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วยสถิติ t-Test F-Test และ Multiple Regression

3.4.1 เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (จุฑารัตน์ ช้างเจริญ, 2557, น. 32)

พิจารณาค่าคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้คะแนนจากการตอบแบบสอบถามของแต่ละข้อ ผู้วิจัยกำหนดค่าเฉลี่ยความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คะแนนแต่ละช่วงระดับมีความต่างกัน โดยคำนวณค่าอันตรายภาคชั้นได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาความเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (จุฑารัตน์ ช้างเจริญ, 2557)

ค่าเฉลี่ย	แปลความ
4.21-5.00	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.61-3.40	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1.00-1.80	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลระดับแรงจูงใจ พิจารณาความเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความ
4.21-5.00	หมายถึง แรงจูงใจมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง แรงจูงใจมาก
2.61-3.40	หมายถึง แรงจูงใจปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง แรงจูงใจน้อย
1.00-1.80	หมายถึง แรงจูงใจน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และนำเสนอผลการวิจัยให้สอดคล้องกับเนื้อหาของวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้เป็นหัวข้อๆ เพื่อเข้าใจชัดเจนขึ้น โดยแบ่งผลการวิจัยเพื่อนำเสนอได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

รายละเอียดการนำเสนอผลการศึกษา ดังแสดงต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

			(n=400)
	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	200	50.00
	หญิง	200	50.00
อายุ	19-30 ปี	72	18.00
	31-40 ปี	165	41.25
	41-50 ปี	122	30.50

51-60 ปี	41	10.25
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	9.20
ปริญญาตรี	300	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	63	15.80
สถานภาพ		
โสด	235	58.80
สมรส	154	38.50
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	2.70
อาชีพ		
ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	152	38.00
พนักงานบริษัทเอกชน	198	49.50
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	37	9.25
อื่นๆ	13	3.25

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

(n=400)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	37	9.20
20,001-30,000 บาท	184	46.00
30,001-40,000 บาท	86	21.50
40,001-50,000 บาท	84	21.00
ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	9	2.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่เท่ากันคือจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และน้อยที่สุดคือมีอายุระหว่าง 51-60 ปีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

อาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา คือ ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และน้อยที่สุดคือ อื่นๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 20,001-30,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา คือ รายได้ประมาณ 30,001-40,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และรายได้ประมาณ 40,001-50,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

4.2 แรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจมีจำนวนคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ราย โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีการแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และด้านความต้องการอำนาจ ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในภาพรวม

(n=400)

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ	3.93	0.663	มาก	1
ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	3.84	0.624	มาก	3
ด้านความต้องการอำนาจ	3.88	0.648	มาก	2
ภาพรวม	3.89	0.638	มาก	

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการประสบความสำเร็จ
(n=400)

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านพยายามอย่างมากที่จะพัฒนาผลการ ทำงานของฉัน	3.81	0.735	มากที่สุด	5
2. ท่านชอบความท้าทายที่ยากจะพิชิตได้	3.84	0.742	มาก	4
3. ท่านต้องการที่จะรู้ว่าทำอย่างไรงานถึงจะ ก้าวหน้าและสำเร็จ	3.95	0.794	มาก	3
4. ท่านชอบที่จะตั้งและไปให้ถึงเป้าหมายที่เป็น จริงได้	4.02	0.778	มาก	1
5. ท่านชอบความพอใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ ยากสำเร็จ	3.98	0.764	มาก	2
ภาพรวม	3.93	0.663	มาก	

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อแรงจูงใจในด้านความต้องการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านชอบที่จะตั้งและไปให้ถึงเป้าหมายที่เป็นจริงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ท่านชอบความพอใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ยากสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ ท่านต้องการที่จะรู้ว่าทำอย่างไรงานถึงจะก้าวหน้าและสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์
(n=400)

ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านมักจะพบว่าตนเองพูดคุยกับคนรอบข้างใน เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานบ่อยๆ	3.81	0.718	มาก	5
2. ท่านต้องการให้ผู้อื่นชอบในตัวท่าน	3.91	0.753	มาก	1
3. ท่านค่อนข้างที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด กับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.747	มาก	2
4. ท่านชอบที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและ องค์กร	3.82	0.735	มาก	4

5. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว	3.83	0.742	มาก	3
ภาพรวม	3.84	0.624	มาก	

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อแรงจูงใจในด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านต้องการให้ผู้อื่นชอบในตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ท่านค่อนข้างที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในด้านความต้องการอำนาจ

(n=400)

ด้านความต้องการอำนาจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านพอใจการแข่งขันและการเอาชนะ	3.85	0.74	มาก	5
2. ท่านชอบที่จะเป็นคนควบคุมทุกอย่าง	3.92	0.75	มาก	3
3. ท่านกล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนที่ทำอะไรแล้วท่านไม่เห็นด้วย	3.99	0.78	มาก	2
4. ท่านชอบที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เขาทำตามวิธีทางที่ท่านต้องการ	4.00	0.77	มาก	1
5. ท่านมักจะทำงานเพื่อให้ได้เป็นผู้ควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ รอบๆ ตัวท่าน	3.86	0.73	มาก	4
ภาพรวม	3.88	0.648	มาก	

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อแรงจูงใจในด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านชอบที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เขาทำตามวิธีทางที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ท่านกล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนที่ทำอะไรแล้วท่านไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ท่านชอบที่จะเป็นคนควบคุมทุกอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

4.3 ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาบุคลากร จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ราย โดยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเป็นรายข้อของแต่ละด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในภาพรวม

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
	\bar{x}	S.D	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	3.87	0.692	มาก	2
ด้านการศึกษา	3.86	0.716	มาก	3
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.698	มาก	1
ภาพรวม	3.88	0.703	มาก	

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการฝึกอบรม

(n=400)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ			
	\bar{x}	S.D	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	ลำดับ
1. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการให้องค์การของท่านมีการสำรวจความต้องการเข้าฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ก่อนการฝึกอบรม	3.81	0.745	มาก	5
2. ท่านต้องการให้องค์การของท่านมีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน	3.83	0.764	มาก	4

เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพในช่วงภาวะวิกฤตโควิด

19 มากขึ้น

3. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.94	0.756	มาก	1
4. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เพื่อช่วยเพิ่มความรู้ด้านการสื่อสารและเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.91	0.782	มาก	2
5. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จาก ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรง	3.88	0.728	มาก	3

ภาพรวม

3.87

0.692

มาก

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับต้องการมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ท่าน รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เพื่อช่วยเพิ่มความรู้ด้านการสื่อสารและเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จาก ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการศึกษา

(n=400)

ด้านการศึกษา	ระดับความต้องการ			
	\bar{x}	S.D	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	ลำดับ
1. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	3.83	0.778	มาก	3
2. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านอยากที่จะศึกษาต่อให้ตรงกับสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.91	0.772	มาก	1

3. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านสนใจที่จะศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ภาพรวม	3.86	0.716	มาก	
---------------	-------------	--------------	------------	--

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะ วิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในด้านการศึกษา อยู่ในระดับต้องการมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ความต้องการมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านอยากที่จะศึกษาต่อให้ตรงกับสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ในช่วง ภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านสนใจที่จะศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤต โควิด 19 ในด้านการพัฒนาบุคลากร

(n=400)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
	\bar{x}	S.D	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง	ลำดับ
1. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการให้องค์กร รวบรวมข้อมูล องค์กรความรู้ต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้สามารถ ศึกษาได้ด้วยตนเอง	3.86	0.75	มาก	3
2. ท่านต้องการได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ สอนงานผู้อื่น เพื่อให้ท่านสามารถแสดงขีดความสามารถ ของตนเองออกมา	3.91	0.73	มาก	2
3. ท่านต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนางาน ของท่าน รวมไปถึงต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด เห็น เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ดีขึ้น	3.94	0.76	มาก	1
ภาพรวม	3.90	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะ วิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับต้องการมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ความต้องการมากในทุกด้าน โดยประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ท่านต้องการให้องค์กรมีการ ปรับปรุงและพัฒนางานของท่าน รวมไปถึงต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนา

คุณภาพบุคลากรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ท่านต้องการได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สอนงานผู้อื่น เพื่อให้ท่านสามารถแสดงขีดความสามารถของตนเองออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการให้องค์กรรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามเพศ

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะ วิกฤตโควิด 19	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=200)		หญิง (n=200)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	3.88	0.68	3.85	0.69	0.407	0.684
ด้านการศึกษา	3.91	0.73	3.83	0.70	1.078	0.282
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.96	0.70	3.86	0.68	1.431	0.153
ภาพรวม	3.92	0.56	3.85	0.53	0.828	0.408

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามเพศ พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามอายุ

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19	อายุ								F	Sig.
	19-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
	(n=72)	(n=165)	(n=122)	(n=41)						
ด้านการฝึกอบรม	3.73	0.67	3.98	0.69	3.92	0.68	3.81	0.60	3.877	0.009*
ด้านการศึกษา	3.75	0.68	3.94	0.74	3.95	0.65	4.07	0.62	2.666	0.048*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.81	0.66	4.00	0.72	3.82	0.62	4.00	0.60	2.553	0.055
ภาพรวม	3.76	0.52	3.97	0.58	3.90	0.46	3.96	0.45	3.474	0.016*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามอายุ พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อหาความแตกต่างในตารางที่ 4.12 - 4.14

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุ ภาพรวม

(n=400)

อายุ	\bar{x}	19-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.76	3.97	3.90	3.96
19-30 ปี	3.76	-	-0.212*	-0.141*	-0.199*
31-40 ปี	3.97	-	-	0.072	0.014
41-50 ปี	3.90	-	-	-	-0.061
51-60 ปี	3.96	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุ ด้านการฝึกอบรม

(n=400)

อายุ	\bar{x}	19-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.73	3.98	3.92	3.81
19-30 ปี	3.73	-	-0.243*	-0.187*	-0.081*
31-40 ปี	3.98	-	-	0.063	0.172
41-50 ปี	3.92	-	-	-	0.114
51-60 ปี	3.81	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุ ด้านการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุ ด้านการศึกษา

(n=400)

อายุ	\bar{x}	19-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.75	3.94	3.95	4.07
19-30 ปี	3.75	-	-0.192*	-0.196*	-0.323*
31-40 ปี	3.94	-	-	-0.012	-0.131
41-50 ปี	3.95	-	-	-	-0.122
51-60 ปี	4.07	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอายุ ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษา แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี

41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 19-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19	ระดับการศึกษาสูงสุด						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=37)		ปริญญาตรี (n=300)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=63)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	3.71	0.72	3.85	0.69	4.02	0.61	2.527	0.081
ด้านการศึกษา	3.73	0.65	3.85	0.73	4.04	0.64	2.779	0.063
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.68	0.62	3.90	0.70	4.04	0.68	3.064	0.048*
ภาพรวม	3.71	0.54	3.87	0.56	4.03	0.47	2.395	0.092

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อหาความแตกต่างในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n=400)

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.68	3.90	4.04
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	-0.223*	-0.359*
ปริญญาตรี	3.90	-	-	-0.141
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามสถานภาพ

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกันอยู่			
	(n=235)		(n=154)		(n=11)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	3.81	0.70	3.93	0.65	4.21	0.75	2.945	0.054
ด้านการศึกษา	3.86	0.70	3.87	0.72	3.94	0.81	0.065	0.937
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.87	0.67	3.93	0.71	4.15	0.72	1.047	0.352
ภาพรวม	3.84	0.53	3.90	0.55	4.11	0.65	1.667	0.190

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามจำแนกตามอาชีพ

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19	อาชีพ								F	Sig.
	ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ (n=152)		พนักงานบริษัทเอกชน (n=198)		ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย (n=37)		อื่นๆ (n=13)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	4.00	0.36	3.87	0.03	3.90	0.18	3.33	0.19	0.947	0.043*
ด้านการศึกษา	4.56	0.18	3.85	0.04	3.94	0.22	3.56	0.11	2.775	0.027*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.52	0.21	3.89	0.04	4.04	0.18	3.33	0.00	2.581	0.037*
ภาพรวม	4.36	0.16	3.87	0.03	3.96	0.15	3.41	0.10	2.761	0.027*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามระดับอาชีพ พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และ ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อหาความแตกต่างในตารางที่ 4.19-4.22

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพ ภาพรวม

(n=400)

อาชีพ	\bar{x}	ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานบริษัทเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	อื่นๆ
		4.36	3.87	3.96	3.41
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.36	-	0.490*	0.403*	0.952*
พนักงานบริษัทเอกชน	3.87	-	-	-0.092	0.463*
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	3.96	-	-	-	0.551*
อื่นๆ	3.41	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย และอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย และอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพ ด้านการฝึกอบรม

(n=400)

อาชีพ	\bar{x}	ข้าราชการ / พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน บริษัทเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	อื่นๆ
		4.00	3.87	3.90	3.33
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.00	-	0.132*	0.101*	0.669*
พนักงานบริษัทเอกชน	3.87	-	-	-0.032	0.542*
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	3.90	-	-	-	0.573*
อื่นๆ	3.33	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพด้านการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพ ด้านการศึกษา

อาชีพ	\bar{x}	(n=400)			
		ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานบริษัทเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	อื่นๆ
		4.56	3.85	3.94	3.56
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.56	-	0.712*	0.624*	1.002*
พนักงานบริษัทเอกชน	3.85	-	-	-0.093	0.291*
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	3.94	-	-	-	0.383*
อื่นๆ	3.56	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการศึกษาสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n=400)

อาชีพ	\bar{x}	ข้าราชการ /	พนักงาน	ธุรกิจส่วนตัว /	อื่นๆ
		พนักงาน	บริษัทเอกชน	ค้าขาย	
		รัฐวิสาหกิจ			
		4.52	3.89	4.04	3.33
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.52	-	0.632*	0.481*	1.1902*
พนักงานบริษัทเอกชน	3.89	-	-	-0.150	0.563*
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	4.04	-	-	-	0.334*
อื่นๆ	3.33	-	-	-	-

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก ตามอาชีพด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายและอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขายมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย มีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ทดสอบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=400)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					F	Sig.
	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป		

ในช่วงภาวะวิกฤต โควิด 19	(n=37)		(n=184)		(n=86)		(n=84)		(n=9)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	3.91	0.683	3.81	0.708	3.84	0.708	3.97	0.593	4.11	0.764	1.213	0.305
ด้านการศึกษา	3.78	0.589	3.84	0.737	3.83	0.710	4.00	0.695	3.89	0.707	0.957	0.431
ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.87	0.610	3.86	0.693	3.86	0.728	4.05	0.678	3.93	0.683	1.279	0.278
ภาพรวม	3.83	0.555	3.85	0.553	3.84	0.581	3.97	0.476	3.94	0.544	0.984	0.416

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

เป็นการหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยการสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร (Y) แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (X₁), แรงจูงใจด้านความถนัดสัมพันธ์ (X₂) และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (X₃) โดยการวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ ดังนี้

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร (Y) = a + b₁ แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (X₁) + b₂ แรงจูงใจด้านความถนัดสัมพันธ์ (X₂) + b₃ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (X₃)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง x และ y ว่าในรูปแบบเส้นตรงหรือไม่

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง X และ Y ในรูปแบบเส้นตรง

(n=400)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34.277	3	11.426	52.990	0.001*
Residual	64.902	296	0.216		

Total	99.179	299
-------	--------	-----

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.24 พบว่า ค่า Sig. คือ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ X และ Y สัมพันธ์กันในรูปแบบเส้นตรง ซึ่งสามารถใช้การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ได้

ตารางที่ 4.25 ตารางสมการพยากรณ์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรแรงจูงใจ	b	SE _b	β	R	R ²	(n=400)	
						t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.925	0.249				3.718	0.010*
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (X ₁)	0.808	0.076	0.626			10.695	0.004*
ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ (X ₂)	0.668	0.082	-0.079			-0.826	0.009*
ด้านความต้องการอำนาจ (X ₃)	0.109	0.092	0.01	0.688	0.346	0.100	0.020*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร(Y) แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (X₁), แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ (X₂) และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (X₃) โดยเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.925 + 0.808 X_1 + 0.668X_2 + 0.109 X_3$$

เมื่อ Y แทน ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

X₁ แทน แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

X₂ แทน แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์

X₃ แทน แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ

จากการวิเคราะห์ พบว่า R มีค่าเท่ากับ 0.688 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวในที่นี้คือ แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ สามารถอธิบายความผันแปร หรือความเป็นไปได้ของตัวแปรตามซึ่งก็คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.80

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ของแต่ละตัวแปร X พบว่า สัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระ X_1 มีค่า 0.808 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ X_1 คือ แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งก็คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน โดยมีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.808

สัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระ X_2 มีค่า 0.668 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ X_2 คือ แรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งก็คือ ต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน โดยมีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.668

และ สัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระ X_3 มีค่า 0.109 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ X_3 คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งก็คือ ต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในทิศทางทิศทางเดียวกัน โดยมีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.109

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร โดยมีการศึกษากับกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอายุระหว่าง 19 ปี ถึง 60 ปี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้ t-test F- test และ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.1 สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่เท่ากัน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีสถานภาพโสด เป็นอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 20,001-30,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านนั้นพบว่า ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการศึกษา

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านนั้น พบว่า ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสกสรร อรกุล (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในตามความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นด้านผลสำเร็จของงานเมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่างานจะประสบผลสำเร็จ ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง 2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจาก ด้านนโยบายการบริหารมีส่วนสำคัญขององค์กรจะต้องมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ภาวะเยียบข้อบังคับขององค์กรจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น จัดการพัฒนาการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้ทั่วไปจากเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว พนักงานจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและฝ่ายบริหารควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เช่น ค่าสวัสดิการต่างๆ การจ่ายโบนัส อย่างเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่การจัดการในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรต้องเสริมความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเดชวูฒิ พสุธาตระกูล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ตัวอย่างคือบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี จำนวน 400คน โดยใช้การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามพบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการ

แสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการฝึกอบรม ต้องการอบรมในหลักสูตรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชทัณฑ์มากที่สุด และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการศึกษา และผลการทดสอบสมมติ คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา คล้ายสกุล (2552) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางโดยที่เพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และ ด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษามีความแตกต่างในด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรม และส่วนตำแหน่งมีผลต่อด้านภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติ พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ในด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเพศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายได้ ได้แก่ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและทุกๆด้านแตกต่างกัน

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ต้องการ

พัฒนาตนเองโดยเน้นด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น จึงควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กร ควรพิจารณาจัดทำแผนงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรไปพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านการศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณวุฒิด้านการศึกษาที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กร ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านวิชาการ และทางด้านสันตนาการ แต่ละกิจกรรมนั้นยังเน้นในเรื่องของความปลอดภัย และดูแลสุขภาพด้วยการเว้นระยะห่าง และป้องกันด้วยการใส่หน้ากากป้องกันในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเป็นมิตรสัมพันธ์กันที่ีระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานในจังหวัดอื่นๆด้วย โดยเน้นจังหวัดที่มีความหนาแน่นของกลุ่มเป้าหมาย เช่น เชียงใหม่ ขอนแก่น เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาได้อย่างละเอียดมากขึ้น และได้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้ศึกษาหรือผู้ที่สนใจได้

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน เช่น ภาพลักษณ์ ทัศนคติ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงาน

3. ควรทำการศึกษาแบบเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) กับคนวัยทำงานที่เกี่ยวข้อง เพราะสามารถที่จะนำมารวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการจดบันทึก และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์การศึกษาได้อย่างละเอียดมากขึ้น และได้ประโยชน์สูงสุด

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ดัชนีมาศ ชลสกุลถาวร. (2557). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี . งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาณวิกา พันธุ์แน่น. (2556). คุณสมบัติและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาแพทยศาสตรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิศรุตดา ทองแกมแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีลาส ยาวิลละ. (2554). การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ศรัญญา จูจินดา. (2557). ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ จันท์พิมพ์. (2555). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สรัญญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจินต ไชยโรจน์. (2553). ศึกษาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการบริหาร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำพร ฉายยา. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, C. P. (2002). Existence relatedness and growth. New York: Free Press.

French, W. L., & Cecill, Jr. H. B. (1990). Organizational development: Behavioral science interventions for organization improvement (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Herzberg, F. (1959). The motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). Managing human resource development. San Francisco: Jossey-Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

“ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานกรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของ วิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้ศึกษาใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอให้คำมั่นว่าจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 19-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี
 4. 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. อาชีพ 1. ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ 2. พนักงานบริษัทเอกชน
 3. ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1. ไม่เกิน 20,000บาท 2. 20,001-30,000 บาท
 3. 30,001-40,000 บาท 4. 40,001-50,000 บาท
 5. ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ

คำชี้แจง: โดยทำ เครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงโดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้ หมายเหตุ : ระดับความคิดเห็น

5= เห็นด้วยมากที่สุด 4= เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2= เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ					
1. ท่านพยายามอย่างมากที่จะพัฒนาผลการทำงานของฉันทัน					
2. ท่านชอบความท้าทายที่ยากจะพิชิตได้					
3. ท่านต้องการที่จะรู้ว่าทำอะไรงานถึงจะก้าวหน้าและสำเร็จ					
4. ท่านชอบที่จะตั้งและไปให้ถึงเป้าหมายที่เป็นจริงได้					
5. ท่านชอบความพอใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ยากสำเร็จ					
ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์					
6. ท่านมักจะพบว่าตนเองพูดคุยกับคนรอบข้างในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานบ่อยๆ					
7. ท่านต้องการให้ผู้อื่นชอบในตัวท่าน					
8. ท่านค่อนข้างที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านชอบที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและองค์กร					
10. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว					
ด้านความต้องการอำนาจ					
11. ท่านพอใจการแข่งขันและการเอาชนะ					
12. ท่านชอบที่จะเป็นคนควบคุมทุกอย่าง					
13. ท่านกล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนที่ทำอะไรแล้วท่านไม่เห็นด้วย					
14. ท่านชอบที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เขาทำตามวิถีทางที่ท่านต้องการ					
15. ท่านมักจะทำงานเพื่อให้ได้เป็นผู้ควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ รอบๆ ตัวท่าน					

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ของคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โดยทำ เครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงโดยแต่ ละช่องมี

ความหมายดังนี้ หมายเหตุ : ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

5= มากที่สุด 4= มาก 3 = ปานกลาง 2= น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเองในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19	ระดับความต้องการ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านการฝึกอบรม					
1. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการให้องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการเข้าฝึกอบรมของแต่ละบุคคล ก่อนการฝึกอบรม					
2. ท่านต้องการให้องค์กรของท่านมีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 มากขึ้น					
3. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
4. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เพื่อช่วยเพิ่มความรู้ด้านการสื่อสารและเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 จาก ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ตรง					
ด้านการศึกษา					
6. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
7. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านอยากที่จะศึกษาต่อให้ตรงกับสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
8. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านสนใจที่จะศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
9. ในช่วงภาวะวิกฤตโควิด 19 ท่านต้องการให้องค์กรรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง					
10. ท่านต้องการได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สอนงานผู้อื่น เพื่อให้ ท่านสามารถแสดงขีดความสามารถของตนเองออกมา					
11. ท่านต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนาางานของท่าน รวมไปถึงต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ดีขึ้น					

*****ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม*****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิลานี สาลักษณ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 62 ปริญญาตรี วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย สาขาการจัดการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ซีจี แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด เลขที่ 18 อาคารศรีเจริญชัย ชั้น 9 ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการสำนักงาน