

แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2565



นายรณภพ สันติวิจิตร

ผู้วิจัย

สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” ประจำปีการศึกษา 2565 โดยประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความรู้และการสนับสนุนของอาจารย์สุเทพ นิ่มสาย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือในการตรวจทานแก้ไขเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์พัลลภา ปิติสันต์ และอาจารย์ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล ประธานและกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการทำแบบสอบถาม และขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลาการทำสารนิพนธ์นี้ ท้ายที่สุดผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจ ผู้ประกอบการ และบริษัทเอกชนในการต่อยอดเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

รณภพ สันติวิจิตร

แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงาน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

GUIDELINE'S DESIGNED LEADERSHIP TRAINING PROGRAM TO MEET THE NEED OF
PRIVATE EMPLOYEES IN BANGKOK DURING THE COVID-19 SITUATION

รณภพ สันติวิจิตร 6350160

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุเทพ นิมสย, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนภา ปิติสันต์, Ph.D.,
ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤฒิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ผู้วิจัยมีความสนใจในส่วนของ ทักษะ
ภาวะผู้นำด้านต่างๆที่พนักงานเอกชนต้องการในการปรับตัวกับสถานการณ์ดังกล่าวว่ามีปัจจัย
ใดบ้างที่มีผลต่อ ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผลที่ได้จากงานวิจัยพบว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ
เทียบเท่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ส่งผลต่อ ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร
ในสถานการณ์ Covid-19 และปัจจัยด้านจิตใจ ในมิติของความสำเร็จของงาน รวมถึงปัจจัยด้านภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมิติของการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ต่างก็ส่งผลต่อ
ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ใน
สถานการณ์เช่นกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ความต้องการ/ ฝึกอบรม/ ทักษะภาวะผู้นำ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ภาพรวมของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจฝึกอบรมและพัฒนา	6
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย	9
2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	9
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	10
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	12
2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.4 สมมุติฐานงานวิจัย	18
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	20
3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	23
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมุติฐาน	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน สถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ	29
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบประชากรศาสตร์	36
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	120
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน	122
บทที่ 5 อภิปรายผล สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผลการศึกษา	126
5.2 การสรุปผลการศึกษา	131
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย	132
5.4 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์	133
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป	135
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย	141
ภาคผนวก ข เอกสารอนุมัติเก็บข้อมูล	147
ประวัติผู้วิจัย	148

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ	27
4.2 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ	27
4.3 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	28
4.4 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	28
4.5 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	29
4.6 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	30
4.7 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	31
4.8 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	32
4.9 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10	<p>ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)</p> <p style="text-align: right;">34</p>
4.11	<p>ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านความต้องการฝึกอบรม (Training Needed)</p> <p style="text-align: right;">35</p>
4.12	<p>ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยเชิงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p> <p style="text-align: right;">36</p>
4.13	<p>ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยเชิงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni</p> <p style="text-align: right;">37</p>
4.14	<p>ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยเชิงใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ) โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p> <p style="text-align: right;">37</p>
4.15	<p>ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยเชิงใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ) โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni</p> <p style="text-align: right;">39</p>

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 40
4.17	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ) โดยจำแนกตามเพศด้วยวิธี Bonferroni 41
4.18	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 42
4.19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni 43
4.20	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 44
4.21	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	47
4.23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามเพศด้วยวิธี Bonferroni	48
4.24	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	49
4.25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรม ทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni	50
4.26	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกรอบรม (ความต้องการฝึกรอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสถิติ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.27	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกรอบรม (ความต้องการฝึกรอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni	53
4.28	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จของงาน) โดย จำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	54
4.29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	56
4.30	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับ ความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	57
4.31	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (การได้รับการยอมรับ)โดยจำแนกตาม อายุ ด้วยวิธี Bonferroni	58
4.32	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความก้าวหน้า) โดย จำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.33	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni 61
4.34	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 62
4.35	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni 64
4.36	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 65
4.37	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำ ผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni 66
4.38	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกรอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.39	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	68
4.40	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	69
4.41	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดย จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni	71
4.42	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดย จำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ	72
4.43	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้า รับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.44	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	75
4.45	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับ ฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni	76
4.46	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	77
4.47	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni	79
4.48	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.49	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการ เข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมี อูคมการณ์) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni 81
4.50	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การ สร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 81
4.51	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้า รับเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี Bonferroni 84
4.52	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 86
4.53	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้า รับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี Bonferroni 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.54	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 89
4.55	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี Bonferroni 91
4.56	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 93
4.57	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni 94
4.58	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับกายอมรับ) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.59	97
<p>ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni</p>	
4.60	99
<p>ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	
4.61	101
<p>ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Bonferroni</p>	
4.62	104
<p>ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	
4.63	106
<p>ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonfermi</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.64	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 108
4.65	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Bonferroni 110
4.66	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 112
4.67	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Bonferroni 113
4.68	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.69	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni 117
4.4.1	การวิเคราะห์แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ 120

สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง		หน้า
1.1	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานจากผลกระทบ Covid-19	1
1.2	Consulting Industry Market 2019	3
1.3	สถาบันและหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน	3



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของหัวข้อวิจัย

จากสถานการณ์โควิด-19 (Covid-19) ส่งผลกระทบต่ออย่างร้ายแรงต่อภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจ โดยแต่เดิมในปี พ.ศ. 2562 ภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตที่ต่ำอยู่แล้ว การขยายตัวตลอดทั้งปีเป็นศูนย์ และเมื่อเกิดสถานการณ์ Covid-19 ยิ่งส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม อย่างรุนแรง จนติดลบไปถึงร้อยละ 5.9 ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์มากมาย อาทิ เศรษฐกิจถดถอยมีผลต่ออัตรา การว่างงานสูงขึ้น จากการศึกษาที่สถานประกอบการไม่สามารถรักษาค่าคนไว้ได้ โดยในปีพ.ศ. 2563 หลังไตรมาสที่ 1 การว่างงานเพิ่มสูงขึ้นรวมกว่า 7 แสนคน ซึ่งคิดเป็นอัตราการว่างงานราวร้อยละ 2 โดยสูงกว่าปี 2562 ถึง 2 เท่า ส่งผลให้ผู้คนมีรายได้น้อยลง ดังภาพที่ 1.1 ประมวลผลจากการสำรวจ การมีงานทำของประชากร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

ในด้านการดำเนินงานหลายองค์กรจึงจำเป็นต้องมีแผนรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างรวดเร็วเพื่อให้บุคลากรในทุกระดับสามารถรับมือกับวิกฤตนี้ได้ในระยะยาว โดยหลายองค์กรมุ่งเน้น วางแผนวิธีการแก้ไขปัญหาค้นหาแบบธุรกิจใหม่ๆ (Business Model Reinvention) ให้ธุรกิจ สามารถตอบรับกับสถานการณ์และเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนิน ธุรกิจใหม่ แก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กร หรือผู้นำองค์กรนั่นเอง โดยเริ่มต้นที่ทัศนคติของผู้นำ หลายองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเองได้ มักเกิดจากการที่หัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่าง ภาษาของสตาร์อัปเรียกว่า HIPPO (Highest-Paid Person's Opinion) คือ ความคิดของผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุด หรือมีเงินเดือนสูงสุดหากคนเหล่านี้ คิดว่าตัวเองเป็นผู้รู้ทุกเรื่อง และไม่ฟังผู้อื่น องค์กรก็ไม่สามารถเปลี่ยน ให้เท่าทันกับสถานการณ์ หรือไม่เปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้ธุรกิจที่ปรึกษาพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ภาพรวมของประเทศ	ไตรมาส (ล้านคน)			
	1	2	3	4
ก่อนเกิด COVID-19 2561	37,361.5	37,884.5	38,301.0	37,911.2
ก่อนเกิด COVID-19 2562	37,702.7	37,781.8	37,486.3	37,482.9
เกิดการระบาดรอบ 1 และ 2 2563	37,424.2	37,079.9	37,927.0	38,288.8
ก่อนเกิดการระบาด %YoY 2562 vs 2561	+0.9	-0.3	-2.1	-1.1
หลังเกิดการระบาด %YoY 2562 vs 2563	-0.7	-1.9	+1.2	+2.2

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2561-2563

ภาพที่ 1.1 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานจากผลกระทบ Covid-19 ในภาพรวม

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจการมีงานทำของประชากร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

ส่งผลให้หลายองค์กรเริ่มให้บทบาทสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่หยุดที่จะพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้ตอบ โจทย์ต่อยุคสมัย เพื่อสร้างผู้นำองค์กรที่จะพาทีมงานก้าวข้ามวิกฤตการณ์นี้ไปได้ โดยออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแต่เดิมตลาดธุรกิจที่ปรึกษาพัฒนาบุคคลกรในปีพ.ศ. 2563 หรือก่อนช่วง สถานการณ์ Covid-19 เกิดขึ้นนั้น ในระดับ Global ตลาดอุตสาหกรรมที่ปรึกษามีมูลค่าอยู่ที่ 160,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยเมื่อคิดเป็นส่วนแบ่งการตลาด Southeast Asia อยู่ที่ 25,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐหรือคิด เป็นร้อยละ 15.5 ของทั้งหมด โดยส่วนแบ่งการตลาดของประเทศไทยอยู่ที่ 470 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเท่ากับ 14 ,000 ล้านบาทนั่นเอง ดังภาพที่ 1.2 Consulting Industry Market 2019 (DPD, 2562)

เมื่อผนวกกับสถานการณ์ Covid-19 ที่เกิดขึ้นแล้วนั้น ได้สร้างการเติบโตอย่าง ก้าวกระโดด แก่ธุรกิจที่ปรึกษาด้านฝึกอบรม จากการสำรวจทำให้พบว่าจังหวัดที่มีจำนวนคนทำงานสูงสุดในประเทศไทยคือกรุงเทพมหานคร โดยในปี 2564 มีจำนวนคนทำงานรวม 7,657,600 แบ่งเป็นบุคคล ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมถึง 293,821 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะรูปแบบการสอนแบบ E-Learning ที่ช่วยพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศด้วยดิจิทัลแพลตฟอร์ม เช่น Skilllane, Skooldio, CMU Mooc เป็นต้น โดยทุกสถาบันมุ่งเน้นพัฒนาทักษะแรงงานไทยทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อยกระดับและสร้างทักษะใหม่โดยแรงงานไทยทั้งหมดต้อง มีการอบรมทักษะใหม่ให้กับพนักงาน แบ่งเป็นร้อยละ 50 ต้องมีการพัฒนาอย่างน้อย 3 เดือน และอีกร้อยละ 50 ต้องมีการพัฒนาทักษะ 3 เดือนขึ้นไป โดยในด้านความต้องการพัฒนาในการฝึกอบรม จะมีความต้องการพัฒนาทักษะมากขึ้นได้แก่คนทำงานถึง 37.8 ล้านคน ในด้านของความต้องการขายหลักสูตรฝึกอบรม จากการประเมินพบว่า สถาบันพัฒนาทักษะที่จัดโดยภาคเอกชน และภาครัฐ น่าจะเพียงพอในระดับหนึ่งแต่ควรมุ่งเน้นปรับเนื้อหาหลักสูตรในทันต่ออนาคตอยู่เสมอ ดังภาพที่ 1.3 สถาบันและหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)



ภาพที่ 1.2 Consulting Industry Market 2019
ที่มา: DBD (2562)

สถาบันและหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน

Highly-skilled non-manual occupations	5.3M	Skilled non-manual occupations	9.4M	Skilled manual occupations	19.8M	Elementary occupations	4.6M
ผู้จัดการและข้าราชการระดับสูง, ผู้ประกอบวิชาชีพ พนักงานเทคนิค	1.4M (4%) 2.2M (6%) 1.7M (5%)	เสมียน พนักงานบริการ	1.7M (4%) 7.7M (20%)	เกษตรกร ช่างฝีมือ, คนคนเครื่องจักร	12.4M (32%) 4.0M (10%) 3.4M (9%)	อาชีพพื้นฐาน	4.3M (11%)
สถาบันเอกชน Corporate University	สถาบันการจัดการ ปัญหาชีวิต ตัวอย่างหลักสูตร: สาขาไฟฟ้ากำลัง สาขาช่างธุรกิจค้าปลีก	สถาบันยานยนต์ ตัวอย่างหลักสูตร: หลักสูตรการวางแผน คุณภาพผลิตภัณฑ์ หลักสูตรระบบไฟฟ้าในยานยนต์ไฟฟ้า หลักสูตรการบริหารเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาภาวะผู้นำ หลักสูตรโลจิสติกส์กับโลกรถไร้คนขับ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: เทคโนโลยีจัดโต๊ะและหุ่นยนต์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ก่อตั้งและบริหาร ภัตตาคารและอาหารแปรรูป กลุ่มเทคโนโลยีก่อสร้าง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องปรับอากาศ (โรงเรียนฝึกอาชีพ)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ตัวอย่างหลักสูตร: กลุ่มอาชีพความดีสร้างสรรค์ กลุ่มอาชีพเฉพาะทาง กลุ่มอาชีพอาชีวศรรมและบริหาร กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม	กสศ. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ตัวอย่างหลักสูตร: ศูนย์นวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง โครงการทุนพัฒนาอาชีพและนวัตกรรมที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เช่น เกษตรอินทรีย์คุณภาพสูง	
Executive Program in Hotel Management	สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตัวอย่างหลักสูตร: หลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการด้านคุณภาพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องปรับอากาศ (โรงเรียนฝึกอาชีพ)	New Economy Academy ตัวอย่างหลักสูตร: หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการค้า หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการค้าระหว่าง หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Salesman หลักสูตรอบรมเครื่องจักรก่อสร้างอัตโนมัติ	โรงเรียนพระดาบส ตัวอย่างหลักสูตร: หลักสูตรวิชาชีพช่างไฟฟ้า หลักสูตรวิชาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรเทคนิคช่าง หลักสูตรวิชาชีพช่างซ่อมรถยนต์ หลักสูตรวิชาชีพช่างซ่อมบำรุง หลักสูตรวิชาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์			
In House Internal Training SCB Academy ตัวอย่างหลักสูตร: Tech Banking Hard Digital Skills Soft Digital Skills	dtac DTAC ตัวอย่างหลักสูตร: Leadership & Talent Development Programs	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องปรับอากาศ (โรงเรียนฝึกอาชีพ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องปรับอากาศ (โรงเรียนฝึกอาชีพ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างหลักสูตร: โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องปรับอากาศ (โรงเรียนฝึกอาชีพ)			

Source: รวบรวมโดยคณะผู้เขียน และ พัฒนาการจากทวน FAQ (forthcoming) โดย เสาวรีย์ อิ่ม:พงษ์ กัฒนา พรหมคุณไพฑูริยา และกรรณ เลิศวิโรจน์; NSO, Institution websites, New Skills for New Jobs: Action Now Report (European Commission, 2010)

ภาพที่ 1.3 สถาบันและหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน
ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2564)

ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 องค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจำเป็นต้องเริ่มต้นที่คนที่เป็นหน่วยงานหลักที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร โดยการสร้างทัศนคติให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักรู้ และเปิดใจยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างผู้นำคใหม่ที่มี กรอบความคิดแบบเติบโต ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับอัตราการเรียนรู้ ความสามารถและสติปัญญาเป็นเรื่อของพรแสวง มีเครื่องมือที่สร้างความเข้าใจในความคาดหวังของ ลูกค้า รวมถึงพนักงาน ไปพร้อมๆกับการพัฒนาทักษะที่ตนยังขาดอยู่ เพื่อใช้ทักษะเหล่านั้นสร้าง สินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการ และสามารถเข้าไปอยู่ในใจลูกค้าได้อย่างยั่งยืน จึงเป็นที่มา ของผู้วิจัยที่ต้องการศึกษา แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะ ภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 เนื่องด้วยทักษะผู้นำเป็น ทักษะที่ประกอบไปด้วยหลายหัวข้อ แต่ละหัวข้อนั้น ส่งผลต่อบัณฑิตต่างๆแตกต่างกันออกไป รวมทั้ง ความแตกต่างของความเข้มข้นตัวเนื้อหาหลักสูตร เพื่อเป็นประโยชน์กับสถาบันฝึกอบรม ใช้ ออกแบบหลักสูตรให้ตอบ ใจท้กับความต้องการของ กลุ่มผู้เรียน ภายใต้ระยะเวลาในการเข้ารับการ ฝึกอบรมที่จำกัด และสามารถใช้โปรมทหัวข้อทางฝึกอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆต่อไปได้ ในวงกว้าง เพื่อให้ทุกองค์กรได้รับความช่วยเหลือในการนำทักษะที่จำเป็นไปปรับใช้ในสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน ในด้านประโยชน์ต่อองค์กรเอกชน ที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การเข้าใจปัจจัยในการ เข้าฝึกอบรมในหัวข้อดังกล่าวจะช่วยลดค่าใช้จ่าย ในหัวข้อที่ไม่จำเป็น และสามารถนำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับกลับไปปรับใช้ในการทำงาน และบริหารทีมงานได้อย่างตรงจุด เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
2. ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยจูงใจ ที่พนักงานเอกชนต้องการจากการเข้ารับ ฝึกอบรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
3. ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พนักงานเอกชนต้องการ จากการเข้ารับฝึกอบรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง“แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ซึ่งมีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้ระบุขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. ขอบเขตของระยะเวลา: เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เดือนตุลาคม 2564 เป็นช่วงเวลา 4 เดือน
2. ขอบเขตในด้านเครื่องมือ: เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด
3. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย: กลุ่มพนักงานเอกชน อายุระหว่าง 25 – 55 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน
4. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย: กรุงเทพมหานคร
5. ขอบเขตด้านการศึกษา: ศึกษาความเชื่อมโยงของปัจจัยในด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยในด้านจิตใจ และปัจจัยในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทเอกชน และบริษัทที่ปรึกษาเข้าใจถึงปัจจัยที่พนักงานต้องการได้รับทักษะภาวะผู้นำ ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ช่วยเตรียมแผนฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลลัพธ์จากงานวิจัยช่วยให้บริษัทที่ปรึกษาด้านพัฒนาบุคลากร สามารถแนะนำหลักสูตร ในด้านภาวะผู้นำ ได้ตอบโจทย์กับพนักงานเอกชน ในสถานการณ์ Covid-19 ในทุกระดับ ได้ดียิ่งขึ้น
3. พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ทักษะที่จำเป็นในการนำกลับไปใช้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือไม่แน่นอน ดังเช่นสถานการณ์ Covid-19
4. บริษัทเอกชน ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา ในการส่งพนักงานฝึกอบรมในหัวข้อที่ไม่จำเป็น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” มีรายละเอียดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 ภาพรวมของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ฝึกอบรมและพัฒนา
- 2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในการวิจัย
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานงานวิจัย

2.1 ภาพรวมของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ฝึกอบรมและพัฒนา

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลากร ในประเด็นต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของอุตสาหกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาของไทยในปัจจุบัน

อุตสาหกรรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลากรของไทยในปัจจุบันนี้มีทั้งโอกาสและอุปสรรค ซึ่งโอกาสที่สำคัญประการหนึ่งคือปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบการให้การเรียนการสอนหลากหลาย รูปแบบ ทั้งการฝึกอบรมแบบพบหน้าในองค์กร การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันต่างๆ หรือการอบรมในรูปแบบออนไลน์ โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการส่งมอบการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นดังเช่น สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) การเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) หรือการฝึกอบรมเชิงโต้ตอบ (Interactive Training) โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น Webex Zoom เข้ามาเชื่อมต่อระหว่างผู้เรียนและผู้สอนเพื่อสร้างประสบการณ์ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วทำให้ผู้เรียนสามารถเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งเทคโนโลยีช่วยให้ตัวผู้เรียนหรือฝ่ายบุคคลสามารถหาเนื้อหาที่ต้องการได้ง่าย โดย

องค์ประกอบ สำคัญของการเรียนรู้คือ การรับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับฝึกอบรม ในปัจจัย และเนื้อหาของหลักสูตรที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะตามระดับความสามารถจากระดับขั้นต้นไป จนถึงระดับสูง (ณัฐวิ โฆษะฐิ, 2563) โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก ช่วยให้บุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาจากสถาบันต่างๆมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่งจนเกิด ความเคยชิน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆก็จะตามมา ก่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นส่วนช่วยลด อัตราการลาออกของพนักงาน (ปริญานูช ศิพรมกุล, 2556)

ในด้านของอุปสรรคหลักๆนั้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงของโลก ธุรกิจ ทำให้การทำงานในองค์กรนั้นเกิดความไม่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนแผนงานและกลยุทธ์อยู่ ตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นล้วนบังคับให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัว เพื่ออยู่รอดเป็นหลัก ทำให้หลายองค์กรอาจหลงลืมความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไป อีกทั้ง อุปสรรคในการ วางแผนฝึกอบรมด้านต่างๆ เช่น การที่องค์กรมีเวลาในการจัดฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ หรือน้อยเกินไป โดยหากมีเวลาในการฝึกอบรมหรือดำเนินงานน้อยส่งผลให้ประสิทธิภาพหรือ ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม น้อยลงด้วยเช่นกัน หรือการที่บริษัทส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม โดยผู้แต่เพียง ชื่อหลักสูตรแต่ไม่ได้ดูเนื้อหาข้างใน ทำให้สิ่งที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมานั้นไม่สามารถใช้ งานได้จริง ด้านความไม่ให้การร่วมมือจากบุคลากรก็เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งจากการที่บุคคลเหล่านั้น ไม่เห็นความสำคัญในหัวข้อหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด ส่งผลให้ไม่ได้รับการเรียนรู้ อย่างเต็มที่ ในด้านของ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำองค์กร อาจขาดทักษะการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ของพนักงานว่าคนไหน ควรพัฒนาอะไรโดยมักจะตัดสินพนักงานเพียงจากสิ่งที่เห็น และส่งพนักงาน ฝึกอบรมในด้านที่ไม่ตรง กับความต้องการหรือไม่ตอบโจทย์และไม่เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงาน หรือองค์กรเอง (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2560)

2.1.2 การเติบโตของอุตสาหกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาในต่างประเทศ

Allied Market Research, (2563) รายงานเพิ่มเติมว่า มีการคาดการณ์ว่าขนาดตลาดการ ฝึกอบรมขององค์กรทั่วโลกจะมีมูลค่าสูงถึง 417.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2570 โดยเริ่มจากปี 2564 ถึง 2570 ถึงแม้ว่าผลกระทบของการระบาดใหญ่ Covid-19 จะได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล กับระบบเศรษฐกิจ โดย Coronavirus ได้ส่งผลเสียต่ออุตสาหกรรมการฝึกอบรมที่คาดว่าจะมีการหดตัว ถึงร้อยละ 40 ในตลาดการฝึกอบรมทั่วโลกในปี 2563 แต่อย่างไรก็ตามในปี 2564 คาดว่าจะมีการฟื้น ตัวโดยมีการเติบโตถึงร้อยละ 22 โดยกลุ่มทักษะที่สำคัญอันประกอบไปด้วยคุณสมบัติภายในที่ดี

ของมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดการ ทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ได้ดีกว่าเดิม และยังส่งผลกระทบต่อสังคม (Soft Skill) ได้มีการเติบโตโดยมีนัยสำคัญในช่วงเวลาคาดการณ์ โดยมีข้อเท็จจริงที่ว่านายจ้างมักจะชอบพนักงานที่มีทักษะ Soft Skill เนื่องจากทักษะเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับตำแหน่งงานใดก็ได้ในองค์กร และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความสุขภาพจิตที่ดี สิ่งนี้เป็นที่นิยมในหมู่องค์กรซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเติบโตของตลาดการฝึกอบรม

Statista Research Department (2564) รายงานว่าโดยรวมของตลาดการฝึกอบรมในอเมริกาเหนืออยู่ที่ประมาณ 169 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ แม้ว่า การเติบโตจะชะลอตัวตั้งแต่ปี 2558 แต่ก่อนชะลอตัวนั้นในปี 2552 ถึง 2558 ตลาดมีการเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ โดยขนาดตลาดโดยรวมเติบโตขึ้นจาก 110 พันล้านดอลลาร์สหรัฐขึ้นเป็น 160 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยเกิดจากการใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรม และในปี 2564 มีการใช้เงินถึง 42.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐไปกับ พนักงานในด้านฝึกอบรมภายในองค์กร เทียบกับ 10.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการให้บริการฝึกอบรมจากภายนอกองค์กรจะมองในเรื่อง การสร้างเนื้อหาหลักสูตร การจัดทำระบบการเรียนรู้ การสอน และใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ โดยรูปแบบการอบรม 2 วิธีที่ใช้กันมากที่สุด ในสหรัฐอเมริกาในปี 2564 นั่นคือ ห้องเรียนที่นำโดยผู้สอน ด้วยวิธีแบบผสมผสาน โดยการรวมเอาผู้สอนเข้ากับเทคโนโลยีบางรูปแบบเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่แก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และอีกวิธีคือการอบรมผ่านออนไลน์ โดยได้มีการนำไปใช้มากที่สุดถึงร้อยละ 42 ของบริษัทส่วนใหญ่ ได้มีการรายงาน ว่า ในด้านการฝึกอบรมปฏิบัติตามข้อกำหนดจะเป็นรูปแบบออนไลน์ทั้งหมด โดยมีข้อมูลเพิ่มเติมออกมาอีกในเดือนพฤศจิกายน ปี 2564 กล่าวว่า มีบริษัทจำนวนถึงร้อยละ 41 ในสหรัฐอเมริกาจะเพิ่มการใช้จ่ายด้านระบบบริหารจัดการ การเรียนรู้แก่พนักงาน ในด้านรูปแบบวิธีการฝึกอบรมด้านต่างๆ ในด้านการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว จะมีส่วนแบ่งทางการตลาดในปี 2563 โดยคาดว่าอัตราการเติบโตจะเป็นร้อยละ 4.2 จากปี 2564 ถึง 2570 การฝึกอบรมแบบกลุ่มในด้านเทคนิค จะมีส่วนแบ่งทางการตลาดในปี 2563 โดยคาดว่าอัตราการเติบโตร้อยละ 8.5 จากปี 2564 ถึง 2570 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อเมริกาเหนือครอบครองส่วนแบ่งที่สูงที่สุดในตลาดการฝึกอบรมองค์กรในปี 2563 และมีการคาดการณ์ว่าจะครองตลาดในช่วงระยะเวลาตามที่คาดการณ์ไว้

โดยภาพรวมอุตสาหกรรมการฝึกอบรมในอเมริกานั้น มีการใช้ทรัพยากรทั้งภายในภายนอกที่บริษัทว่าจ้างสถาบันให้จัดฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะเฉพาะที่จำเป็นในการทำงาน ทั้งนี้ การฝึกอบรมจะต้องมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน โดยการเรียนรู้ต้องเน้นไปที่วิธีจัดการกับสถานการณ์ในอนาคตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ โดยเติมทักษะที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าให้กับพนักงาน

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่เราจะนำมาใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” มีรายละเอียด ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่มีความเชื่อมโยงดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะในด้านประชากรศาสตร์ ในส่วนจำกัดของประชากรศาสตร์ ที่ทางคนวิจัยนั้นได้ศึกษาจากข้อความและเอกสารต่างๆ โดยมีส่วนของเนื้อหาที่สอดคล้องต่อการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่างของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน โดยสามารถแสดงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างของบุคคลนี้ สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยการตัดสินใจที่แตกต่างกันนี้มีสาเหตุจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคลนั่นเอง (สุณิสสา ตรงจิตร, 2559)

1. อายุ (Age)

นักการตลาดสามารถใช้ประโยชน์จากการแบ่งช่วงอายุของผู้บริโภคเพื่อใช้กำหนดกลยุทธ์ หรือใช้ศึกษาความต้องการในสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคได้ โดยศึกษาการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้า เนื่องจากผู้บริโภคในแต่ละช่วงอายุจะมีความต้องการหรือความจำเป็นในการเลือกซื้อสินค้าที่แตกต่างกัน เช่น วัยเด็กจะมีความต้องการสินค้า หรือบริโภคที่แตกต่างจากวัยสูงอายุ เป็นต้น

2. เพศ (Sex)

เป็นตัวแปรที่สำคัญในการแบ่งส่วนทางการตลาด ซึ่งความแตกต่างของเพศเป็นตัวแปรที่บ่งชี้ถึงความต้องการของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน เพราะลักษณะของเพศที่แตกต่างกันของผู้บริโภคในปัจจุบันสามารถอธิบาย และแยกแยะการตอบสนองของผู้บริโภคได้อย่างชัดเจน โดยเพศชาย และเพศหญิงจะมีค่านิยม ความคิด วิธีคิด วิธีการตัดสินใจ และทัศนคติที่แตกต่างกันในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า

3. อาชีพ (Occupation)

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าที่ต่างกั น โดยงานวิจัย ของ (พรรณิสา นิมมาน โสภณ, 2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้า ผู้หญิงจากร้านค้า ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันอินสตาแกรม พบว่า ปัจจัยด้านอาชีพที่แตกต่างกัน มีผล ต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผู้หญิงจากร้านค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันอินสตาแกรมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (ลักษณารีย์ ยิ่งเกรียงไกร, 2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อ สินค้าแฟชั่นผ่านทางอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลใน ด้านอาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าแฟชั่นทางอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา (Education)

จากการวิจัยของ (รัชณี ไพศาลวงศ์, 2556) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าสตรีทางอินเทอร์เน็ตของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าทางอินเทอร์เน็ต เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ (พรรณิสา นิมมาน โสภณ, 2557) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อ เสื้อผ้าผู้หญิงจากร้านค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันอินสตาแกรม โดยพบว่า ปัจจัยด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผู้หญิงจากร้านค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน อินสตาแกรมแตกต่างกัน

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)

ในการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อเสื้อผ้าของ ผู้หญิงจากร้านค้าในสังคมออนไลน์เฟซบุ๊กของ (พนิตานันท์ อังคสกุลเกียรติ, 2556) พบว่าปัจจัยด้าน รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้จ่ายที่ต่างกั น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (วรัญญา โพธิ์ไพรทอง, 2556) พบว่าปัจจัยด้านรายได้ที่ต่างกั น ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าจากร้านค้า ออนไลน์แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีแนวโน้มซื้อเสื้อผ้าออนไลน์ มากกว่ากลุ่มรายได้ต่ำกว่า

สำหรับทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถทำการสรุปโดยในด้าน ประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่มีความนิยมนำมาใช้เป็นตัวแปรต่อการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยใน งานวิจัยนี้ปัจจัยประชากรศาสตร์ หมายถึง อายุ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ทฤษฎีสองปัจจัย ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร โดย ศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาทางลดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้

คนมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะสร้างผลผลิตให้มากขึ้น โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานจะมี 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจโดยถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) (เกวลี พ่วงศรี, 2559 อ้างอิงใน Herberz, 1959)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ โดยแง่ของจิตวิทยาลักษณะเนื้องานจะคล้ายกับตัวจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งสิ่งจูงใจภายในนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจจากตัวของเขาเอง ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจในงานเกิดความรู้สึกในด้านดี ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร, 2563) มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือสำเร็จตามงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความสามารถในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไปด้วยดี เมื่อเกิดความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลคนนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความรู้สึก

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีต่อลักษณะงานว่านั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย โดยงานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาจเป็นงานที่ยากหรือง่าย หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบเพียงลำพังผู้เดียว

3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ หรือการแสดงออกใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากบุคคลทั่วไป หรือจากบุคคลในหน่วยงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย หรือได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานคือการเปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งในองค์กร แต่หากเป็นกรณีบุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาส แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจ้างในเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากไม่มีหรือมีแล้วแต่อยู่ในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร บุคคลนั้นจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น (ยูวรัตน์, 2554) ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 9 ประการคือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior Subordinate และ Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy และ Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานองค์กร ที่ต้องติดต่อและสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดี ได้รับจากงานหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ซึ่งไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่ใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ในทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยทำการสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยในงานวิจัยนี้ปัจจัยจูงใจที่หมายถึงความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดย Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 โดยเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้รับความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษ 1980 นักจิตวิทยาให้ความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมี เพราะช่วงนั้นเกิดการแปรรูปและฟื้นฟูองค์กรต่างๆ ผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ยอมรับว่า มีความต้องการและมีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสถานะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง โดยหลังจากเกิดภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Burns ในทศวรรษที่ 1978 และ Bass ในทศวรรษที่ 1985 โดยตัวทฤษฎีได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass มากที่สุด (นภัสนันท์ เบิกสีใส, 2557)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1993) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยสอนในปี ค.ศ. 1985 จะประกอบด้วย 3 ภาวะผู้นำคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) (มณฑนา บวรกิจธำรง, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หัวหน้ามีอิทธิพลต่อลูกน้อง โดยผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความพยายามของตนให้เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสนใจในประโยชน์ขององค์กรส่วนรวม และสังคมมากกว่าประโยชน์ตัวเอง ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) อาจเรียกว่า พฤติกรรมไม่เป็นผู้นำ หรือไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะปรับปรุงศักยภาพของลูกน้อง และไม่มีการสร้างแรงจูงใจให้ลูกน้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยผู้นำเหล่านี้จะให้อิสระและเสรีภาพในการทำงานของลูกน้องอย่างเต็มที่

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ใช้การแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ โดยการใช้รางวัลหรือลงโทษตามผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ร่วมงานนี้จะทำโดยผ่านองค์รวมพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4Is” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence) หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ผู้นำจะเป็นคนที่น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือและศรัทธา สร้างความไว้วางใจจากผู้อื่น และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนกับผู้นำ โดยการที่ผู้นำจะบรรลุคุณลักษณะดังกล่าว ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอดความสามารถดังกล่าวไปยังผู้ตาม จึงทำให้ผู้ตามมีตามสม่ำเสมอและไม่ใช้อารมณ์ โดยสามารถยับยั้งอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำควรหลีกเลี่ยงอำนาจเพื่อได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นผู้นำควรประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้แสดงถึงความมีศักยภาพ ความมีสมรรถภาพ ความเชื่อมั่นในตนเองและอุดมการณ์รวมถึงค่านิยมและความเชื่อ ผู้นำจะสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจเพื่อทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจจากภายใน การให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และถือความคาดหวังของผู้นำอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองและต่อเป้าหมายในระยะยาวที่ตนเองได้วางไว้ และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ จะเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ผู้ตามหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อมาช่วยแก้ไขปัญหานั้นในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปของปัญหาที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบของปัญหา รวมถึงวิธีการมองปัญหา เพื่อที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการหรือหนทางแบบใหม่ มีการสนับสนุนความคิดริเริ่ม เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบของปัญหา โดยมีวิธีการ ให้กำลังใจผู้ตามเพื่อที่จะพยายามแก้ไขปัญหานั้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำควรกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น อย่างสมเหตุสมผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ถึงแม้ความคิดจะแตกต่างจาก

ผู้นำก็ตาม ผู้นำควรทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual Consideration: IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะทำให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตน ผู้นำจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำต้องให้โอกาสกับผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้าน ความจำเป็น และด้านความต้องการ การประพฤติของผู้นำจะแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำควรมีการสื่อสาร โดยเดินดูการทำงานรอบๆ (Management by Walking Around) เพื่อที่จะได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำจะสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือปัจจัยการผลิตเท่านั้น ผู้นำจะต้องมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจ เข้ามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษของตน อย่างเต็มที่ และเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถเดิม โดยผู้นำจะคอยดูแลผู้ตามว่าต้องการอะไรบ้าง ให้การ สนับสนุน เพื่อช่วยให้ก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกตรวจสอบ (สุภาพร กันสุค, 2558)

สำหรับทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยทำการสรุปได้ว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ผู้นำมีอิทธิพลกับผู้ตาม โดยเปลี่ยนสภาพหรือแปลงสภาพความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิด ความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม โดยในงานวิจัยนี้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการ กระตุ้นทางปัญญา

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม

ความหมายของความ ต้องการ

ความต้องการ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) กล่าวว่า ความต้องการ คือ ความอยากได้ เมื่อเกิดความรู้สึกนี้จะทำให้ ร่างกายเกิดความขาด สมดุลเนื่องจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้นและมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ส่งผลให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายาม ดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับ การตอบสนองแล้ว ร่างกาย จะกลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและเกิดความต้องการใหม่ (นุชสรา นาคทอง, 2560)

การที่มนุษย์มีความต้องการทางด้านธรรมชาติทำให้มนุษย์เกิดแรงผลักดัน และดิ้นรน เพื่อตอบสนองความต้องการต่างๆ โดยกระตุ้นในมนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร การหายใจ การจับถ้าย ความรัก การพักผ่อน ความปลอดภัย การยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (จารุพร ฉันทวิเศษกุล, 2558)

ความต้องการหมายถึงสิ่งซึ่งมนุษย์อยากได้ อยากมี และอยากทำ เพื่อสนองตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นจะมีระดับแตกต่างกันและ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยสามารถจะเชื่อมโยงกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมได้ว่า ในการเข้ารับการฝึกอบรมของครูนั้น ครูมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากต้องการความสำเร็จโดยจะเกิดจากความต้องกรพบปะผู้อื่น ที่เกิดมาจากความต้องการของตนเอง นับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางศึกษาความต้องการในแง่มุมต่างๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี (วรุตม์ ฝาสี้น, 2559)

ความต้องการในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสองประการ คือ

1. เพื่อวินิจฉัยว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมหรือไม่ หรือการฝึกอบรมจะมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาบางประการขององค์กร เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานเป็นต้น แต่ปัญหาบางอย่างการฝึกอบรมก็ไม่สามารถช่วยได้ ถ้าปัญหานั้นมีสาเหตุจากความขัดข้องในด้านโครงสร้างขององค์กรหรือ ความไม่พอเพียงในเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้

2. เพื่อศึกษาข้อมูลที่สำคัญต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์กร รวมทั้งภารกิจและคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดการฝึกอบรมต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” โดยยังไม่ม้งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 แต่มีงานวิจัยเกี่ยวกับ ความ

แตกต่างกันด้านประชากรศาสตร์ ด้านปัจจัยจูงใจพนักงาน และปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพนักงาน ซึ่งสามารถศึกษาผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างในด้านประชากรศาสตร์ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยหลายได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (บุศรินทร์ ธิร โภไคย, 2562) เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจการซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ยกเว้นด้านรายได้ที่ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) (สุณิสตา ตรงจิตร, 2559) ที่บอกว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพ และรายได้ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) ที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05

ประเด็นที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจพนักงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป (เกวลี พ่วงศรี, 2557) เกี่ยวกับ อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค่าจูน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัทเจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด (ยุวรัตน์ ลีละพงศัวัฒนา, 2554) เกี่ยวกับ อิทธิพลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลให้พนักงานสามารถรับผิดชอบงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้นั้นนั้นประสบผลสำเร็จ อีกทั้งผลงานนั้นเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสให้ได้ศึกษาต่อส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพนักงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นของพนักงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท

หนังสือพิมพ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ (มณฑนา บวร กิจธำรง, 2559) เกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทหนังสือพิมพ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรม การบริหารจัดการของผู้นำในแบบที่ช่วยกระตุ้น ชักจูง สร้างแรงจูงใจให้การทำงานของผู้ร่วมงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งคล้อยกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (อนันต์ โพธิกุล, 2559) เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ ผู้ตามมีแรงจูงใจ ช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถปรับกระบวนการทำงาน และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ โดยมีความสามารถในการดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานออกใช้ได้เต็มความสามารถ และสร้างศรัทธาจากผู้อื่น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง จะกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ทำให้ทราบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถนำมาใช้กำหนดกรอบแนวความคิด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

2.4 สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะ ภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
2. ความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
3. การได้รับความยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
4. ความก้าวหน้า ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

6. การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

7. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 3 จะเป็นการอธิบายถึงระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษา “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน
- 3.6 ระยะเวลาในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) นั้น เบื้องต้นทางผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการศึกษา ตามระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การสำรวจ (Survey)

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม ลักษณะเป็น

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน เป็นการสำรวจแบบปลายเปิด เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ต้องการศึกษาความต้องการของพนักงานเอกชน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถพิสูจน์และอ้างอิงได้ ตามแนวทางวิทยาศาสตร์ โดยข้อดีของงานวิจัยเชิงปริมาณคือ สามารถใช้อธิบายหรือทำนายความต้องการของบุคคลในภาพกว้าง

3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานเอกชน โดยมีอายุระหว่าง 25 – 55 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีสะดวกสบาย (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเอกชน ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทาง Line และ Facebook เพราะเป็นแหล่งที่ทำการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยง่าย ประหยัดเวลา และลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเก็บข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรคือ กลุ่มพนักงานเอกชน ที่ทำงานอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน ซึ่งถือว่ามีจำนวนของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และไม่สามารถทราบจำนวนที่ชัดเจนได้ ดังนั้นจึงเลือกใช้วิธีระบุขนาดของตัวอย่างโดยมีการอ้างอิงถึงการคำนวณเพื่อทราบกลุ่มตัวอย่างแบบกรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากร และจากสมมติฐานที่ทำการกำหนดว่าข้อมูลจะมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งสูตรคำนวณของขนาดตัวอย่างเพื่อคาดเดาสัดส่วนที่แท้จริงของประชากร โดยระดับความแปรปรวนสูงสุดคือ $p = 0.5$ และ $q = 0.5$ ซึ่งมีการกำหนด ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 9.5 และมีค่าของความคาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ ซึ่งสามารถทำการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 Z = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน
 (กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะได้ $Z = 1.96$)
 P = สัดส่วนตัวอย่าง (กำหนดให้ $p = 0.5$)
 $Q = 1 - p$
 E = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น
 (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะได้ค่า $E = 0.05$)

แทนค่าในสูตร จะได้

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

$n = 384.16$ ประมาณ 400 ตัวอย่าง

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 ชุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นเครื่องมือเชิงปริมาณ โดยอาศัยแบบสอบถามคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questionnaire) แบบมีตัวเลือกและคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เครื่องมือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง คุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะตัวคำถามแบบคำถามปลายปิด โดยทำการเลือกตอบแค่ คำตอบเดียว ซึ่งหากคำตอบนั้นไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ทางผู้วิจัยตั้งไว้ แบบสอบถามฉบับนี้ถือว่ายุติลง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ (Demography) มีลักษณะคำถาม แบบมีตัวเลือกสามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน / การได้รับการยอมรับ / ความก้าวหน้า ซึ่งนักวิจัยเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามเอง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี / การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

ซึ่งนักวิจัยเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามเอง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งนักวิจัยเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามเอง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

วิธีการให้คะแนน

การกำหนดให้ข้อมูลที่อยู่ในระดับ Likert Scale มีวิธีการให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปรผลคะแนนแบบวัดความพึงพอใจที่ได้รับ คณะผู้วิจัยได้นำคะแนนการวัดความพึงพอใจมาหาค่าเฉลี่ยประสพการณ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว นำมากำหนดช่วงคะแนนและแปลผลดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	หมายถึง ความเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลด้านพุทธิภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสาร ข้อมูลสื่อค้นจากอินเทอร์เน็ต บทความงานวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร และงานวิจัยที่อาจเชื่อมโยงต่อข้อมูลที่ต้องการใช้สำหรับการศึกษา รวมถึงทำการบันทึกแหล่งสืบค้นเพื่อไว้ใช้ในการประกอบงานวิจัย

2. ข้อมูลด้านปฐมภูมิ ผู้วิจัยทำการเตรียมแบบสอบถาม โดยทำการดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง และใช้คำถามคัดกรองกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 55 ปีและกำลังทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาในการทำงานบริษัทมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 เดือน โดยข้อมูลในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และข้อมูลของด้านประชากรศาสตร์สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 การวิเคราะห์ผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้ ตรวจสอบข้อมูล (Editing) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้วจะทำการตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

- การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาเปลี่ยนสภาพข้อมูล (Data) เป็นสารสนเทศ (Information) ตามรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วจึงนำมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล

- ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับ “ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์” มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3-5 ซึ่งถามเกี่ยวกับ “ความสำเร็จของงาน/การได้รับการยอมรับ / ความก้าวหน้า / การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี / การสร้างแรงบันดาลใจ / การกระตุ้นทางปัญญา และความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม” นำค่าที่ได้จากแบบสอบถามไปหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามปัจจัยในแต่ละด้าน และจัดระดับคะแนนโดยใช้เกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการนำผลข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อใช้ในการอ้างอิงการรับรู้ประชากร โดยการใช้เครื่องมือในการวัดที่ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Hypothesis Testing) ในการยืนยันในสิ่งที่ทางผู้วิจัยตั้งข้อสมมติฐานขึ้นมาว่าถูกต้องหรือไม่ ซึ่งจะมีการใช้เครื่องมือ ได้แก่

- สถิติ Independent T-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม
- สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดย

ใช้วิธีทดสอบค่า T-test และการเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test โดยวิเคราะห์ตัวแปรทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องของ “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ซึ่งโดยนำแบบสอบถามทั้งหมดวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม SPSS (Statistical Packer for The Social Sciences) โดยผู้ทำวิจัยได้นำผลที่ได้มาประมวลผลต่อและวิเคราะห์ เพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์ของและสมมติฐานในการวิจัย โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลของด้านประชากรศาสตร์

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้าน แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Population Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญของสถิติโดยการใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
Hn	แทน	สมมติฐาน (Hypothesis)
*	แทน	มีระดับของนัยสำคัญของทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีระดับของนัยสำคัญของทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ทำวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย อายุ เพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงความถี่และร้อยละในด้านประชากรศาสตร์และผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	104	26.00
หญิง	196	49.00
ทางเหลือ	100	25.00
รวม	400	100.00

ตามตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์จากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามของการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 เป็นเพศชาย จำนวน 104 คิดเป็นร้อยละ 26 และเป็นเพศทางเหลือจำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 - 35 ปี	150	37.50
36 - 45 ปี	216	54.00
46 - 55 ปี	34	8.50
รวม	400	100.00

ดังตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น ช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 216 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.00 ถัดลงมาคือช่วงอายุ 25 - 35 ปี ในจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และลำดับสุดท้ายได้แก่ ช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	6.00
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	50.50
ปริญญาโท	144	36.00
สูงกว่าปริญญาโท	30	7.50
รวม	400	100.00

ตามตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น ระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 202 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.50 ถัดลงมาคือในระดับปริญญาโท ในจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และลำดับสุดท้ายได้แก่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	23.30
20,000 – 40,000 บาท	213	53.30
40,001 – 60,000 บาท	68	17.00
มากกว่า 60,000 บาท	26	6.50
รวม	400	100.00

ตามตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงรายได้ 20,000 – 40,000 จำนวน 213 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 53.30 ถัดลงมาคือช่วงรายได้ ต่ำกว่า 20,000 ในจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และลำดับสุดท้ายได้แก่ ในช่วง มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรม
ทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัย
จูงใจ (Motivation Factor) (N=400)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน (Achievement)			
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ	4.13	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	4.29	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	4.49	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้	4.23	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	4.25	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น	4.36	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.29	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.49 ถัดลงมาคือ สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 และอันดับสุดท้ายคือ ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 4.13

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) (N=400)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)			
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.60	เห็นด้วยมาก
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.53	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	4.31	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.28	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.53

ถัดลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 และอันดับสุดท้ายคือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.95

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) (N=400)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความก้าวหน้า (Advancement)			
งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.83	0.66	เห็นด้วยมาก
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	3.94	0.87	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	4.36	0.82	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	4.17	0.95	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลงในช่วงสถานการณ์ Covid-19	4.13	0.93	เห็นด้วยมาก
รวม	4.09	0.85	เห็นด้วยมาก

ตามตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.36 ถัดลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และอันดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.83

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

(N=400)

ระดับความคิดเห็น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership)			
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ	3.90	0.66	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	4.24	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม	4.40	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ	4.37	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	4.31	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.24	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.40 ถัดลงมาคือ ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.90

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

(N=400)

ระดับความคิดเห็น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)			
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.05	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	4.34	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.43	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ	4.40	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	4.28	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	4.24	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.29	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายข้อแล้วพบว่ากรณีที่ ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.43 ถัดลงมาคือ ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 และอันดับสุดท้ายท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 4.05

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

(N=400)

ระดับความคิดเห็น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)			
ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงาน เพื่อพัฒนางาน	3.90	0.68	เห็นด้วยมาก
ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ	4.19	0.70	เห็นด้วยมาก
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	4.44	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	4.39	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.26	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.44 ถัดลงมาคือ ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และอันดับสุดท้ายท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.90

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงสถิติเชิงพรรณนาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านความต้องการฝึกอบรม (Training Needed) (N=400)

ความต้องการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ			
(Training Needed for Skill Improvement)			
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	4.01	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร	4.24	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19	4.44	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	4.32	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.29	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด

ตามตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความต้องการฝึกอบรม ด้านความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อทำการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อแล้วพบว่าการที่ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดถึง 4.44 ถัดลงมาคือ ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 และอันดับสุดท้ายท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 4.01

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยด้านต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 นำเสนอตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยเชิงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน)โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	เพศชาย	104	4.21	0.55	8.36	0.000**
	เพศหญิง	196	4.41	0.59		
	รวม	400	4.30	0.56		
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	เพศชาย	104	4.13	0.69	5.57	0.004**
	เพศหญิง	196	4.35	0.61		
	รวม	400	4.25	0.61		

ตามตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ด้านความสำเร็จของงาน)โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ และในด้าน ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ด้านความสำเร็จของงาน)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean Difference	Sig
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	หญิง	ชาย	0.197	0.01*
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	หญิง	ชาย	0.227	0.006**

ดังตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ)โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	เพศชาย	104	3.87	0.58	16.22	0.000**
	เพศหญิง	196	4.11	0.59		
	เพศ ทางเลือก	100	3.72	0.62		
	รวม	400	3.95	0.60		
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการ ยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	เพศชาย	104	4.09	0.74	11.11	0.000**
	เพศหญิง	196	4.44	0.60		
	เพศ ทางเลือก	100	4.38	0.55		
	รวม	400	4.33	0.64		
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วย เสนอแนะความคิดเห็น และความ คิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	เพศชาย	104	4.38	0.78	3.55	0.030*
	เพศหญิง	196	4.58	0.61		
	เพศทางเลือก	100	4.57	0.52		
	รวม	400	4.53	0.64		
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจาก ผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับ ในผลลัพธ์ของงาน	เพศชาย	104	4.18	0.72	4.88	0.008**
	เพศหญิง	196	4.28	0.84		
	เพศทางเลือก	100	4.50	0.56		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)	N	\bar{X}	S.D.	Sig.
รวม	400	4.31	0.76	

ตามตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ)โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean	Sig
				Difference
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	หญิง	ชาย	0.242	0.002**
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	หญิง	ชาย	0.352	0.000**
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	หญิง	ชาย	0.197	0.033*
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	ทางเลือก	ชาย	0.317	0.008**

ดังตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้าน ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญของทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 อีกทั้ง พบว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก มีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้าน ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน มากกว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	เพศชาย	104	3.87	0.58	16.22	0.000**
	เพศหญิง	196	4.11	0.59		
	เพศ	100	3.72	0.62		
	ทางเลือก					
รวม		400	3.95	0.60		
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เพศชาย	104	4.09	0.74	11.11	0.000**
	เพศหญิง	196	4.44	0.60		
	เพศ	100	4.38	0.55		
	ทางเลือก					
รวม		400	4.33	0.64		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วย เสนอแนะความคิดเห็น และความ คิดเห็นนั้น ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	เพศชาย	104	4.38	0.78	3.55	0.030*
	เพศหญิง	196	4.58	0.61		
	เพศทางเลือก	100	4.57	0.52		
	รวม	400	4.53	0.64		
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจาก ผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับ ในผลลัพธ์ของงาน	เพศชาย	104	4.18	0.72	4.88	0.008**
	เพศหญิง	196	4.28	0.84		
	เพศทางเลือก	100	4.50	0.56		
	รวม	400	4.31	0.76		

ตามตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ)โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	
	(I) เพศ	(J) เพศ	Difference	Sig.
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	หญิง	ชาย	0.242	0.002**
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	หญิง	ชาย	0.352	0.000**
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	หญิง	ชาย	0.197	0.033*
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	ทางเลือก	ชาย	0.317	0.008**

ดังตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มของตัวอย่างเพศทางเลือก มีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้าน ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน มากกว่าในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยงูใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามเพศ และแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	เพศชาย	104	3.72	0.63	4.23	0.015*
	เพศหญิง	196	3.93	0.71		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	เพศทางเลือก	100	3.76	0.55		
	รวม	400	3.83	0.66		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	เพศชาย	104	3.75	0.88	18.81	0.000**
	เพศหญิง	196	4.42	0.92		
	เพศทางเลือก	100	4.10	0.92		
	รวม	400	4.17	0.95		
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	เพศชาย	104	3.69	0.75	17.35	0.000**
	เพศหญิง	196	4.25	1.02		
	เพศทางเลือก	100	4.35	0.74		
	รวม	400	4.13	0.93		

ตามตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจิตใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	Sig
	(I) เพศ	(J) เพศ	Difference	
งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	หญิง	ชาย	0.207	0.028*
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	หญิง	ชาย	0.668	0.000**
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	เพศ ทางเลือก	ชาย	0.350	0.018*
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลงในช่วงสถานการณ์ Covid-19	หญิง	ชาย	0.558	0.000**
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลงในช่วงสถานการณ์ Covid-19	เพศ ทางเลือก	ชาย	0.658	0.000**

ดังตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และงานที่ท่านทำอยู่ มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ	เพศชาย	104	3.69	0.73	15.63	0.000**
	เพศหญิง	196	4.08	0.64		
	เพศทางเลือก	100	3.77	0.53		
รวม		400	3.90	0.66		
ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงาน ร่วมกัน	เพศชาย	104	4.10	0.66	3.99	0.019*
	เพศหญิง	196	4.30	0.61		
	เพศทางเลือก	100	4.27	0.55		
	รวม	400	4.24	0.61		
ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบใน การปฏิบัติตาม	เพศชาย	104	4.21	0.60	12.36	0.000**
	เพศหญิง	196	4.37	0.65		
	เพศทางเลือก	100	4.63	0.53		
	รวม	400	4.40	0.62		
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความ ไว้วางใจ	เพศชาย	104	4.15	0.81	8.41	0.000**
	เพศหญิง	196	4.47	0.62		
	เพศทางเลือก	100	4.39	0.49		
	รวม	400	4.37	0.66		

ตามตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน อีกทั้ง มีความแตกต่างอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม และท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ กับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับทักอบรม ทักชะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean Difference	Sig
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ	หญิง	ชาย	0.389	0.000**
	ชาย	หญิง	-0.389	0.000**
ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	หญิง	ชาย	0.205	0.018*
	ชาย	หญิง	-0.205	0.018*
ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม	เพศทางเลือก	ชาย	0.418	0.000**
	หญิง	เพศทางเลือก	0.258	0.002**
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ	ชาย	หญิง	-0.321	0.000**
	หญิง	เพศทางเลือก	-0.236	0.029*

ดังตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ และท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	เพศชาย	104	3.92	0.71	5.62	0.004**
	เพศหญิง	196	4.16	0.61		
	เพศทางเลือก	100	3.98	0.59		
	รวม	400	4.05	0.64		
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	เพศชาย	104	4.20	0.74	10.01	0.000**
	เพศหญิง	196	4.47	0.59		
	เพศทางเลือก	100	4.56	0.50		
	รวม	400	4.53	0.63		
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	เพศชาย	104	4.08	0.69	9.69	0.000**
	เพศหญิง	196	4.31	0.62		
	เพศทางเลือก	100	4.45	0.50		
	รวม	400	4.28	0.63		
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	เพศชาย	104	4.07	0.67	7.75	0.009**
	เพศหญิง	196	4.30	0.65		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เพศทางเลือก	100	4.29	0.64		
รวม	400	4.24	0.66		

ตามตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ กับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean Difference	Sig
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	หญิง	ชาย	0.235	0.007**
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	ชาย	หญิง	- 0.273	0.001**
		เพศทางเลือก	- 0.358	0.000**
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	ชาย	หญิง	- 0.229	0.007**
		เพศทางเลือก	- 0.373	0.000**
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	ชาย	หญิง	- 0.234	0.010*
		เพศทางเลือก	- 0.223	0.047*

ดังตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็น

ในด้าน ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และ ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน	เพศชาย	104	3.80	0.61	5.47	0.005**
	เพศหญิง	196	4.01	0.75		
	เพศทางเลือก	100	3.78	0.54		
	รวม	400	3.90	0.68		
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการ แลกเปลี่ยนข่าวสาร	เพศชาย	104	4.28	0.68	8.89	0.000**
	เพศหญิง	196	4.42	0.65		
	เพศทางเลือก	100	4.64	0.48		
	รวม	400	4.44	0.63		
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการ สำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาใน การทำงานได้ตรงจุด	เพศชาย	104	4.14	0.78	11.96	0.000**
	เพศหญิง	196	4.51	0.56		
	เพศทางเลือก	100	4.41	0.49		
	รวม	400	4.39	0.63		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	เพศชาย	104	4.14	0.86	9.11	0.000**
	เพศหญิง	196	4.41	0.63		
	เพศทางเลือก	100	4.53	0.50		
รวม		400	4.37	0.69		

ตามตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ กับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean Difference	Sig.
ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อยของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน	หญิง	ชาย	0.212	0.028*
		เพศทางเลือก	0.230	0.016*
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	เพศทางเลือก	ชาย	0.361	0.000**
		หญิง	0.222	0.011*
		อก		
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	ชาย	หญิง	-0.361	0.000**
		เพศทางเลือก	-0.266	0.006**

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

Dependent Variable	Mean			
	(I) เพศ	(J) เพศ	Difference	Sig.
ท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอา	ชาย	หญิง	- 0.269	0.003**
เทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน		เพศทางเลือก	-0.386	0.000**

ดังตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามเพศและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	เพศชาย	104	3.88	0.64	9.46	0.000**
	เพศหญิง	196	4.14	0.67		
	เพศทางเลือก	100	3.87	0.46		
	รวม	400	4.01	0.62		

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้าน มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคน ในองค์กร	เพศชาย	104	3.95	0.63	13.61	0.000**
	เพศหญิง	196	4.31	0.76		
	เพศทางเลือก	100	4.41	0.53		
รวม		400	4.24	0.70		
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิด สร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆใน การปรับปรุงระบบการทำงาน ในช่วงสถานการณ์Covid-19	เพศชาย	104	4.13	0.74	19.86	0.000**
	เพศหญิง	196	4.48	0.65		
	เพศทางเลือก	100	4.69	0.49		
รวม		400	4.44	0.67		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการ ปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสม กับงาน	เพศชาย	104	4.10	0.85	7.38	0.001**
	เพศหญิง	196	4.41	0.68		
	เพศทางเลือก	100	4.37	0.49		
รวม		400	4.32	0.70		

ตามตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19 และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ กับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปีจ้ความ ต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามเพศ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) เพศ	(J) เพศ	Mean	Sig
				Difference
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	หญิง	ชาย	0.258	0.002**
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร	ชาย	หญิง	-0.354	0.000**
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19	ชาย	หญิง	-0.345	0.000**
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	ชาย	หญิง	-0.312	0.001**
		เพศทางเลือก	0.273	0.001**
		เพศทางเลือก	-0.458	0.000**
		เพศทางเลือก	-0.555	0.000**
		เพศทางเลือก	-0.274	0.014*

ดังตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19 และ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-

19 และ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.40	0.60	29.18	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	3.91	0.65		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.29	0.46		
	รวม	400	4.13	0.66		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.13	0.59	11.60	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.41	0.53		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.26	0.45		
	รวม	400	4.30	0.56		
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.46	0.69	10.73	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.43	0.71		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	5.00	0.00		
	รวม	400	4.49	0.69		

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.08	0.69	11.06	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.28	0.51		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.56	0.50		
	รวม	400	4.23	0.60		
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.15	0.67	7.49	0.001**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.27	0.56		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.59	0.50		
	รวม	400	4.25	0.61		
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.08	0.89	25.51	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.46	0.59		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.94	0.34		
	รวม	400	4.36	0.75		

ตามตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันจิตใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง อายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	
			Mean	Sig
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ทุกประการ	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	- 0.488	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.382	0.003**
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อ เวลาและเหตุการณ์	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.279	0.000**
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จ	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.540	0.000**
		อายุ 36 – 45 ปี	0.569	0.000**
ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่ องค์กรกำหนดไว้	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	- 0.202	0.004**
		อายุ 25 – 35 ปี	0.479	0.000**
		อายุ 36 – 45 ปี	0.276	0.034*
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมี ประสิทธิภาพต่อองค์กร	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.435	0.000**
		อายุ 36 – 45 ปี	0.320	0.012*
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.383	0.000**
เป้าหมายในงานของท่านมีความ ยากมากขึ้น	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.861	0.000**
		อายุ 36 – 45 ปี	0.478	0.001**

ดังตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 25 – 35 ปี และ อายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลา และสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 – 55 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี และ อายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปีมีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับนับถือ) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.04	0.69	9.68	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	3.84	0.53		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.24	0.43		
	รวม	400	3.95	0.60		
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	อายุ 25 - 35 ปี	150	4.15	0.70	12.70	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.40	0.59		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.68	0.48		
	รวม	400	4.33	0.64		

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับความไว้วางใจให้ ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.24	0.75	28.61	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.72	0.49		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.56	0.50		
	รวม	400	4.53	0.64		
ผลงานของท่านได้รับรางวัล จากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการ ยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.02	0.87	21.91	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.52	0.62		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.24	0.50		
	รวม	400	4.31	0.76		

ตามตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง อายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (การได้รับการยอมรับ)โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	
	(I) อายุ	(J) อายุ	Difference	Sig
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	- 0.202	0.004**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.397	0.001**
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.249	0.001**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.523	0.000**
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	0.482	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	0.319	0.016*
ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.503	0.000**

ดังตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 25 – 35 ปี และ อายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอายุ 25– 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้น

ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี และ อายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	อายุ 25 – 35 ปี	150	3.63	1.17	24.27	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.03	0.51		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.65	0.54		
	รวม	400	3.94	0.87		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	อายุ 25 - 35 ปี	150	4.06	1.00	17.26	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.51	0.64		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.65	0.54		
	รวม	400	4.36	0.82		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	อายุ 25 – 35 ปี	150	3.82	1.05	21.51	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.44	0.80		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.97	0.76		
	รวม	400	4.17	0.95		
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	อายุ 25 – 35 ปี	150	3.70	1.07	37.42	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.47	0.69		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.88	0.73		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
รวม	400	4.13	0.93		

ตามตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.399	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 1.014	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	-0.615	0.000**
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.454	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.587	0.000**
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.615	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	0.465	0.016*
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.768	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	0.585	0.001**

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ และท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี และ อายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ที่บังคับบัญชานับถือ	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.04	0.71	5.68	0.004**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	3.83	0.63		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.74	0.51		
	รวม	400	3.90	0.66		
ท่านสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	อายุ 25 - 35 ปี	150	4.10	0.72	13.47	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.27	0.51		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.68	0.48		
	รวม	400	4.24	0.62		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านประพุดคิดนเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็น แบบในการปฏิบัติตาม	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.25	0.68	8.43	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.45	0.58		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.68	0.48		
	รวม	400	4.40	0.62		
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิด ความไว้วางใจ	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.35	0.73	7.94	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.44	0.57		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.97	0.76		
	รวม	400	4.37	0.66		
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจใน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.14	0.76	13.29	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.46	0.61		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.06	0.24		
	รวม	400	4.31	0.67		

ตามตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ ท่านสามารถทำให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ท่านประพุดคิดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นแบบในการปฏิบัติตาม ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง อายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ นับถือ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	0.207	0.009**
		อายุ 46 – 55 ปี	0.305	0.043*
ท่านสามารถทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความ ภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.169	0.025*
	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.576	0.000**
ท่านประพุดติคนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบใน การปฏิบัติตาม	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.196	0.009**
	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.423	0.001**
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความ ไว้วางใจ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	0.383	0.006**
	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	0.474	0.000**
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.318	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	0.400	0.003**

ดังตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ และท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ อีกทั้ง มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปีในด้านท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปีอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน และท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.20	0.71	6.62	0.001**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	3.96	0.54		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.97	0.76		
	รวม	400	4.05	0.64		
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	อายุ 25 - 35 ปี	150	4.22	0.73	18.45	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.59	0.51		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.26	0.45		
	รวม	400	4.43	0.63		

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการ ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.03	0.68	13.18	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.38	0.64		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.29	0.46		
	รวม	400	4.24	0.66		

ตามตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean	Sig
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	0.237	0.001**
	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.373	0.000**
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	0.328	0.01*
	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	0.328	0.01*

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	
	(I) อายุ	(J) อายุ	Difference	Sig
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้อย่างดี	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.348	0.000**

ดังตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 25 - 35 ปี และ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปีจ้ช ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.00	0.75	16.16	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.24	0.66		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.71	0.46		
	รวม	400	4.19	0.71		
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.33	0.69	13.12	0.000**

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.50	0.51		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.94	0.74		
	รวม	400	4.39	0.63		
ท่านสนับสนุนในคนที่นำมาเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.25	0.71	3.84	0.022*
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.45	0.62		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.38	0.92		
	รวม	400	4.37	0.69		

ตามตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ และท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด อีกทั้งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และท่านสนับสนุนในคนที่นำมาเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.241	0.003**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.706	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	- 0.465	0.001**

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	
	(I) อายุ	(J) อายุ	Difference	Sig
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการ	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 46 – 55 ปี	0.392	0.002**
สำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหา	อายุ 36 – 45ปี	อายุ 25 – 35 ปี	0.162	0.038*
ในการทำงานได้ตรงจุด		อายุ 46 – 55 ปี	0.554	0.000**
ท่านสนับสนุนในคนที่นำมาเอา	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.200	0.018*
เทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการ				
ปฏิบัติงาน				

ดังตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ และท่านสนับสนุนในคนที่นำมาเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ และท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 - 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 - 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ)โดยจำแนกตามอายุและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้าน มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีม หรือคนในองค์กร	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.07	0.86	13.60	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.29	0.55		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.71	0.46		
	รวม	400	4.24	0.70		
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่ม ไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุง ระบบการทำงานในช่วง สถานการณ์Covid-19	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.23	0.81	13.33	0.000**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.55	0.54		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	4.71	0.46		
	รวม	400	4.44	0.67		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการ ปกครองและการใช้คน ให้ เหมาะสมกับงาน	อายุ 25 – 35 ปี	150	4.26	0.79	6.89	0.001**
	อายุ 36 – 45 ปี	216	4.41	0.60		
	อายุ 46 – 55 ปี	34	3.97	0.79		
	รวม	400	4.32	0.70		

ตามตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-

19 และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	
			Mean	Sig
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้าน มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคน ในองค์กร	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.220	0.007**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.639	0.000**
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิด สร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆใน การปรับปรุงระบบการทำงาน ในช่วงสถานการณ์Covid-19	อายุ 25 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.313	0.000**
		อายุ 46 – 55 ปี	- 0.473	0.000**
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการ ปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสม กับงาน	อายุ 46 – 55 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	- 0.441	0.002**

ดังตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 35 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร และท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี และ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างอายุ 36 - 45 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 46 - 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอายุ 46 - 55 ปี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	8.91	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.13	0.64		
	ปริญญาโท	144	4.25	0.70		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	3.60	0.62		
	รวม	400	4.13	0.69		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	7.34	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.29	0.58		
	ปริญญาโท	144	4.41	0.60		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.00	0.00		
	รวม	400	4.30	0.56		
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	5.00	0.00	4.93	0.002**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.46	0.76		
	ปริญญาโท	144	4.44	0.65		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.53	0.51		
	รวม	400	4.49	0.69		

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงาน ที่องค์กรกำหนดไว้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.71	0.46	6.48	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.22	0.65		
	ปริญญาโท	144	4.20	0.57		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.03	0.19		
	รวม	400	4.23	0.60		
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมี ประสิทธิภาพต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.71	0.46	8.27	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.17	0.60		
	ปริญญาโท	144	4.23	0.61		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.53	0.51		
	รวม	400	4.25	0.61		
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้ เป้าหมายในงานของท่านมี ความยากมากขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.71	0.46	5.13	0.002**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.23	0.80		
	ปริญญาโท	144	4.47	0.72		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.47	0.57		
	รวม	400	4.36	0.75		

ตามตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิด

ขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.534	0.000**
		ปริญญาโท	- 0.650	0.000**
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.292	0.040*
		ปริญญาโท	- 0.410	0.001**
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0.545	0.001**
		ปริญญาโท	0.556	0.001**
		สูงกว่าปริญญาโท	0.675	0.000**
ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0.486	0.001**
		ปริญญาโท	0.507	0.001**
		สูงกว่าปริญญาโท	0.675	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	0.675	0.000**
ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0.535	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	0.479	0.002**
		ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0.360	0.012*

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

Dependent Variable			Mean	
	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Difference	Sig
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้	ปริญญาตรี/	ต่ำกว่าปริญญาตรี	- 0.481	0.016*
เป้าหมายในงานของท่านมี	เทียบเท่า	ปริญญาโท	- 0.238	0.020*
ความยากมากขึ้น				

ดังตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ และผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับการยอมรับ)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การปฏิบัติงานของท่านได้รับ การยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	15.83	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.23	0.69		
	ปริญญาโท	144	4.40	0.60		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.97	0.18		
	รวม	400	4.33	0.64		
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.71	0.46	7.97	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.51	0.74		
	ปริญญาโท	144	4.62	0.53		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.03	0.18		
	รวม	400	4.53	0.64		

ตามตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)	(I) ระดับการศึกษา		Mean	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Difference	Sig
การปฏิบัติงานของท่านได้รับ	ต่ำกว่าปริญญาโท	ปริญญาโท	- 0.403	0.017*
การยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.967	0.000**
และเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาโท	- 0.739	0.000**
	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	- 0.564	0.000**
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาโท	- 0.675	0.001**
ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น		ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	- 0.482	0.001**
และความคิดเห็นนั้นได้รับการ		ปริญญาโท	- 0.585	0.000**
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา				

ดังตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่าและปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาโท ปริญญาตรี/เทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุน ในการให้การศึกษาต่อ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	8.63	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	3.75	1.00		
	ปริญญาโท	144	4.08	0.72		
	สูงกว่าปริญญา โท	30	4.47	0.57		
	รวม	400	3.94	0.87		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.58	0.50	7.75	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.25	0.88		
	ปริญญาโท	144	4.34	0.80		
	สูงกว่าปริญญา โท	30	4.97	0.18		
	รวม	400	4.36	0.82		
ท่านมีโอกาสในการพัฒนา ทักษะตนเองน้อยลง ในช่วง สถานการณ์ Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.58	0.50	4.19	0.006**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.12	1.07		
	ปริญญาโท	144	4.26	0.82		
	สูงกว่าปริญญา โท	30	3.97	0.18		
	รวม	400	4.13	0.93		

ตามตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขต

กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และท่านมีโอกาในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบันใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	ปริญญาโท	- 0.329	0.002**
	เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาโท	- 0.719	0.000**
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	0.719	0.000**
	เทียบเท่า	ปริญญาโท	0.626	0.001**
ท่านมีโอกาในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.540	0.040*
	เทียบเท่า	ปริญญาโท	- 0.681	0.005**

ดังตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรี/เทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสามารถทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความ ภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	3.90	0.009**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.18	0.68		
	ปริญญาโท	144	4.31	0.57		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.47	0.51		
	รวม	400	4.24	0.62		
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจใน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	4.93	0.002**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.23	0.72		
	ปริญญาโท	144	4.41	0.65		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.53	0.51		
	รวม	400	4.31	0.67		

ตามตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาโท	- 0.467	0.032*
	ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโท	- 0.410
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.533	0.020*

ดังตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน

สถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.58	0.50	5.44	0.001**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.12	0.64		
	ปริญญาโท	144	4.03	0.68		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.07	0.25		
	รวม	400	4.05	0.64		
ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.29	0.46	3.90	0.009**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.30	0.69		
	ปริญญาโท	144	4.46	0.64		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.07	0.25		
	รวม	400	4.34	0.64		
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.29	0.46	5.20	0.002**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.49	0.71		
	ปริญญาโท	144	4.44	0.55		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.03	0.18		
	รวม	400	4.43	0.63		
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.88	0.85	7.24	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.48	0.63		

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	ปริญญาโท	144	4.36	0.59		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.50	0.51		
	รวม	400	4.40	0.64		
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.58	0.50	24.95	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.31	0.62		
	ปริญญาโท	144	4.23	0.57		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.93	0.25		
	รวม	400	4.28	0.63		
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่าท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	10.25	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.09	0.62		
	ปริญญาโท	144	4.42	0.74		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.50	0.51		
	รวม	400	4.24	0.66		

ตามตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ ท่านสร้างขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	
			Mean	Sig
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.540	0.000**
		ปริญญาโท	- 0.444	0.008**
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.483	0.031*
ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	0.392	0.013*
ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.457	0.001**
		ปริญญาโท	- 0.404	0.007**
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.605	0.000**
		ปริญญาโท	- 0.486	0.003**
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.625	0.002**
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.724	0.000**
		ปริญญาโท	- 0.646	0.000**
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	ปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	-1.350	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.626	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.704	0.000**

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)			Mean	
Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Difference	Sig
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการ ในช่วงสถานการณ์ Covid- 19 ได้เป็นอย่างดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	- 0.424	0.017*
	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	ปริญญาโท	- 0.500	0.027*
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.330	0.000**
			- 0.406	0.008**

ดังตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ และท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาระดับ ปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงาน เพื่อพัฒนางาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.58	0.50	5.52	0.001**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	3.96	0.66		
	ปริญญาโท	144	3.94	0.72		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	3.53	0.51		
	รวม	400	3.90	0.68		
ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	3.50	0.016*
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.12	0.70		
	ปริญญาโท	144	4.25	0.79		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.50	0.51		
	รวม	400	4.19	0.71		
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.29	0.46	5.37	0.001**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.47	0.67		

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	ปริญญาโท	144	4.50	0.63		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.03	0.18		
	รวม	400	4.44	0.63		
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.88	0.85	11.65	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.48	0.66		
	ปริญญาโท	144	4.42	0.52		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.00	0.00		
	รวม	400	4.39	0.63		
ท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.88	0.85	8.88	0.000**
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	202	4.29	0.71		
	ปริญญาโท	144	4.53	0.60		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.53	0.51		
	รวม	400	4.37	0.69		

ตามตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และมี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงาน เพื่อพัฒนางาน	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-0.422	0.008**
		ปริญญาโท	-0.411	0.013*
ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาโท	-0.376	0.038*
		ปริญญาโท		
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	สูงกว่าปริญญาโท	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-0.437	0.001**
		ปริญญาโท	-0.467	0.000**
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-0.605	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.549	0.000**
		ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-0.480	0.000**
ท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-0.417	0.024*
		ปริญญาโท	-0.660	0.000**
		สูงกว่าปริญญาโท	-0.658	0.002**
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	โท	-0.243	0.006**
		ปริญญาโท		

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสนับสนุนให้คนทีม นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาระดับ ปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครใน

สถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดย
จำแนกตามระดับการศึกษาและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อ ใช้ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.58	0.50	4.42	0.005**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.06	0.61		
	ปริญญาโท	144	3.99	0.68		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.03	0.18		
	รวม	400	4.01	0.62		
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่ม ไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุง ระบบการทำงานในช่วง สถานการณ์Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	0.00	3.94	0.009**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.48	0.76		
	ปริญญาโท	144	4.45	0.59		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.53	0.51		
	รวม	400	4.44	0.67		
ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการ วางแผน เพื่อเป็นแนวทาง ให้กับทีมสามารถปฏิบัติ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.58	0.50	4.99	0.002**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.32	0.63		
	ปริญญาโท	144	4.44	0.56		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.07	0.25		
	รวม	400	4.36	0.59		

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้าน การปกครองและการใช้คน ให้ เหมาะสมกับงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.88	0.85	8.78	0.000**
	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	202	4.22	0.71		
	ปริญญาโท	144	4.49	0.64		
	สูงกว่าปริญญาโท	30	4.50	0.51		
รวม		400	4.32	0.70		

ตามตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงาน ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อ ใช้ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	- 0.481	0.002**
		ปริญญาโท	- 0.410	0.016*

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	Sig
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	- 0.475	0.006**
		ปริญญาโท	- 0.451	0.013*
		สูงกว่าปริญญาโท	- 0.533	0.021*
ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	- 0.517	0.007**
	โท	ตรี	- 0.371	0.009**
		ปริญญาโท		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและ การใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโท	- 0.618	0.000**
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาโท	- 0.625	0.005**
		โท	- 0.275	0.001**
		ปริญญาโท		

ดังตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน และ ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าปริญญาโท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาโท และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและ การใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้าน

การปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน)โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ทุกประการ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.05	0.50	9.48	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.09	0.69		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.09	0.71		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.77	0.43		
	รวม	400	4.13	0.66		
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทัน ต่อเวลาและเหตุการณ์	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.18	0.61	4.32	0.005**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.38	0.56		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.16	0.41		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.38	0.64		
	รวม	400	4.30	0.56		

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.32	0.69	4.48	0.004**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.36	0.72		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.57	0.70		
	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	26	3.96	1.08		
	รวม	400	4.36	0.75		

ตามตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ และสถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.715	0.000**
		รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	0.675	0.000**

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	0.681	0.000**
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์	รายได้ 20,000 – 40,000	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	0.215	0.035*
สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	0.612	0.002**

ดังตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ 20,000 – 40,000 บาท และ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,000 – 40,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็น ในด้าน สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น มากกว่ากลุ่ม ตัวอย่าง รายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน สถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและ แสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับ	รายได้ ต่ำกว่า	93	3.76	0.50	11.16	0.000**
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	20,000 บาท					

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	3.91	0.62		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.18	0.46		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.35	0.75		
	รวม	400	3.95	0.60		
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.98	0.63	25.97	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.33	0.60		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.81	0.47		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.35	0.69		
	รวม	400	4.33	0.64		
ท่านได้รับความไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็นและความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.38	0.82	5.69	0.001**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.65	0.54		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.43	0.53		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.35	0.75		
	รวม	400	4.53	0.64		

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ผลงานของท่านได้รับรางวัล จากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการ ยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.32	0.69	7.58	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.36	0.72		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.57	0.70		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	3.96	1.08		
	รวม	400	4.36	0.75		

ตามตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความสำเร็จของงาน) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิเห็นนั้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน

ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความ ต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (การได้รับการยอมรับ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference	Sig
ข้อเสนอแนะของท่านได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	- 0.413	0.000**

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
		รายได้มากกว่า 60,000 บาท	- 0.583	0.000**
การปฏิบัติงานของท่านได้รับ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.355	0.000**
การยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.830	0.000**
		รายได้มากกว่า 60,000 บาท	-0.368	0.031*
ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้น ได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.272	0.003**
ผลงานของท่านได้รับรางวัล จากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการ ยอมรับในผลลัพธ์ของงาน	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	-0.620	0.001**
		รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.716	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.543	0.009**

ดังตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ต่ำกว่า 20,000 รายได้ 20,000 – 40,000 บาท และ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า)โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.53	0.60	12.62	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	3.86	0.64		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.13	0.51		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	3.92	0.89		
รวม		400	3.83	0.66		
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.75	0.70	6.68	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.06	0.75		

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.01	1.13		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	3.38	1.26		
	รวม	400	3.94	0.87		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาคู งาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.16	0.86	5.34	0.001**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.37	0.75		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.65	0.86		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.15	0.88		
	รวม	400	4.36	0.82		
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงาน ภายใน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.03	0.81	3.61	0.014*
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.22	0.92		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.35	1.00		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	3.73	1.28		
	รวม	400	4.17	0.95		

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.87	0.81	32.00	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.34	0.85		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.34	0.59		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	2.77	1.24		
รวม		400	4.13	0.93		

ตามตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน

ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	Sig
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	
งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.332	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.605	0.000**
		รายได้มากกว่า 60,000 บาท	-0.396	0.030*
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.273	0.012*
บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.672	0.001**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.630	0.009**
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.486	0.001**
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.493	0.05*
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.622	0.025*
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.472	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.467	0.000**

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19	รายได้	รายได้ ต่ำกว่า	-1.102	
	มากกว่า	20,000 บาท		0.000**
	60,000 บาท	รายได้ 20,000 –	-1.1573	
		40,000 บาท		0.000**
		รายได้ 40,001 –	-1.569	
		60,000 บาท		0.000**

ดังตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท และ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,000 – 40,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านงานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านบริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงานภายใน และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ และท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 20,000 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์

น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเองน้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.77	0.75	3.27	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	3.90	0.67		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	3.99	0.41		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.19	0.69		
	รวม	400	3.90	0.66		
ท่านสามารถทำให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.08	0.71	8.60	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.23	0.53		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.54	0.61		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.54	0.61		
	รวม	400	4.23	0.53		

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รวม	400	4.24	0.62		
ท่านประพุดิคนเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็น แบบในการปฏิบัติตาม	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.15	0.57	8.60	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.48	0.63		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.53	0.59		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.19	0.63		
	รวม	400	4.40	0.62		
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิด ความไว้วางใจ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.03	0.81	14.09	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.22	0.92		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.35	1.00		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	3.73	1.28		
	รวม	400	4.17	0.95		
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจใน สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.87	0.81	10.59	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.34	0.85		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.34	0.59		

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	2.77	1.24		
รวม	400	4.13	0.93		

ตามตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย จูงใจ (ความก้าวหน้า) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ท่านประพุดคิดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19

ตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุมการณ์) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	- 0.418	0.025*
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	0.469	0.000**
ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	0.314	0.001**
	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	0.429	0.012*

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
ท่านประพุดิตคนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนแบบในการปฏิบัติตาม	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.333	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.379	0.001**
ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.443	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.567	0.000**
ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.433	0.000**

ดังตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้ 40,001 - 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ต่ำกว่า 20,000 รายได้ 20,000 – 40,000 และรายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านประพุดิตคนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนแบบในการปฏิบัติตาม และท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท และ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19 ไว้วางใจ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ)โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.85	0.71	9.33	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.04	0.61		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.21	0.51		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.50	0.65		
	รวม	400	4.05	0.64		
ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.12	0.67	5.12	0.002**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.41	0.64		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.35	0.54		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.46	0.65		
	รวม	400	4.34	0.64		
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.17	0.78	6.86	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.51	0.59		

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.34	0.54		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.50	0.51		
	รวม	400	4.40	0.64		
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.91	0.62	17.38	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.37	0.57		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.53	0.61		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.27	0.60		
	รวม	400	4.28	0.63		
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่าท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.02	0.66	9.35	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.24	0.67		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.56	0.53		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.15	0.61		
	รวม	400	4.24	0.66		

ตามตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การสร้างแรงบันดาลใจ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.356	0.002**
		รายได้มากกว่า 60,000 บาท	-0.651	0.000**
		รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.462	0.002**
ท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.295	0.001**
		รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.340	0.000**
ท่านสร้างความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.452	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.615	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.615	0.000**

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	-0.355	0.043*
ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่าท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.218	0.039*
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.537	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.319	0.002**
	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.405	0.039*

ดังตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 - 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,000 – 40,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้มากกว่า 60,000 บาท และ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้านท่านได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ และท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่าน

จะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ และท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้มากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.29	0.65	3.15	0.025*
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.52	0.61		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.40	0.58		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.38	0.75		
รวม		400	4.44	0.63		
ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.08	0.71	14.28	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.54	0.53		

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.40	0.52		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.19	0.85		
	รวม	400	4.39	0.63		
ท่านสนับสนุนให้คนทีม	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.01	0.77	14.61	0.000**
นำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ใน						
การปฏิบัติงาน						
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.43	0.63		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.66	0.51		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.42	0.70		
	รวม	400	4.37	0.69		

ตามตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การกระตุ้นทางปัญญา) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean		
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig	
ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.231	0.019*	
	ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.469	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.322	0.005**
ท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.421	0.000**	
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.651	0.000**	
		รายได้มากกว่า 60,000 บาท	รายได้มากกว่า 60,000 บาท	-0.412	0.028*

ดังตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่า 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจ ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และท่านสนับสนุนให้คนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 - 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนและแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.87	0.70	4.25	0.006**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.00	0.58		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.22	0.48		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.00	0.89		
รวม		400	4.01	0.62		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.01	0.81	6.45	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.31	0.62		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.41	0.58		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.04	0.87		
รวม		400	4.24	0.70		
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.17	0.75	12.92	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.31	0.62		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.41	0.58		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.04	0.87		
รวม		400	4.24	0.70		

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.56	0.59		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.60	0.52		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.04	1.00		
	รวม	400	4.44	0.67		
ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	4.30	0.66	3.89	0.009**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.45	0.54		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.21	0.51		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.23	0.82		
	รวม	400	4.36	0.59		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับสถานะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	93	3.92	0.80	17.43	0.000**
	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	213	4.38	0.61		
	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	68	4.65	0.51		
	รายได้ มากกว่า 60,000 บาท	26	4.31	0.84		
	รวม	400	4.32	0.70		

ตามตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19 ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคิดเห็นความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจัย ความต้องการฝึกอบรม (ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ) โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference	Sig
ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.350	0.003**
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.299	0.003**
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.401	0.002**
ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000 – 40,000 บาท	-0.387	0.000**
		รายได้ 40,001 – 60,000 บาท	-0.431	0.000**

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)	(I) ระดับ	(J) ระดับ	Mean	
Dependent Variable	การศึกษา	การศึกษา	Difference	Sig
ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	รายได้ 40,001	รายได้ 20,000	-0.240	0.019*
	- 60,000 บาท	- 40,000 บาท		
ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	รายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000	-0.460	0.000**
		- 40,000 บาท		
		รายได้ 40,001	-0.722	0.000**
		- 60,000 บาท		
	รายได้ 20,000	รายได้ 40,001	-0.262	0.27*
	- 40,000 บาท	- 60,000 บาท		

ดังตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่ม ไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 – 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่ม ไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างรายได้ 40,001 - 60,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในด้าน ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 20,000 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,000 - 40,000 บาท มีคะแนนของระดับความคิดเห็นในท่าน
ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คน ให้เหมาะสมกับ
งาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง รายได้ 40,001 - 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 โดยผู้วิจัยได้ทำเล็อกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.4.1 การวิเคราะห์แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Std. Error of the Estimate
0.777*	0.604	0.598	0.317

ANOVA

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	60.356	6	10.059	100.051	0.000**
Residual	39.513	393	0.101		
Total	99.868	399			

Coefficients

	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.348	0.178		1.953	0.052
ความสำเร็จของงาน	0.144	0.052	0.120	2.778	0.006**
การได้รับการยอมรับ	0.007	0.054	0.007	0.137	0.891
ความก้าวหน้า	0.036	0.034	0.044	1.058	0.291
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.024	0.060	0.023	0.399	0.690
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.364	0.072	0.329	5.022	0.000**
การกระตุ้นทางปัญญา	0.343	0.055	0.352	6.255	0.000**

จากตารางสามารถแสดงสมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X) กับความต้องการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ (Y) ได้ดังนี้

กำหนดให้	y	คือ	ความต้องการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ
	b_x	คือ	ค่า Constant
	x_1	คือ	ความสำเร็จของงาน
	x_2	คือ	การได้รับการยอมรับ
	x_3	คือ	ความก้าวหน้า
	x_4	คือ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
	x_5	คือ	การสร้างแรงบันดาลใจ
	x_6	คือ	การกระตุ้นทางปัญญา

แบบที่ 1 Unstandardized Coefficients

$$y = 0.348 + (0.144)x_1 + (0.007)x_2 + (0.036)x_3 + (0.024)x_4 + (0.364)x_5 + (0.343)x_6$$

แบบที่ 2 Standardized Coefficients

$$y = (0.120)x_1 + (0.007)x_2 + (0.044)x_3 + (0.023)x_4 + (0.329)x_5 + (0.352)x_6$$

ดังตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์

Covid-19 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.604 แสดงได้ว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามในด้านความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ได้ร้อยละ 60.40 โดยเมื่อพิจารณาในตาราง Coefficients พบว่าที่มีผลในทางบวกต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.120 หมายความว่าเมื่อมีอิทธิพลร้อยละ 12.00 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.329 หมายความว่าเมื่อมีอิทธิพลร้อยละ 32.90 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.352 หมายความว่าเมื่อมีอิทธิพลร้อยละ 35.20

ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 มากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ได้แก่ ปัจจัยการได้รับการยอมรับ ปัจจัยความก้าวหน้า และปัจจัยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบได้ ดังนี้

4.5.1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านเพศมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อ

ใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการปกครองและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน แปลได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการปกครองและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งแปลได้ว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆ ในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการปกครองและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งแปลได้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.1.4 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี One – Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

ได้แก่ ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการปกครองและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งแปลได้ว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์

Covid-19

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.891 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.291 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.690 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะ
ภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.6 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

4.5.7 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 พบว่ามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของ
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19

บทที่ 5

อภิปรายผล สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องของ “แนวทางออกแบบหลักสูตรให้ตอบรับกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19” โดยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 (2) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยจูงใจ ที่พนักงานเอกชนต้องการจากการเข้ารับฝึกอบรม ในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 (3) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พนักงานเอกชนต้องการจากการเข้ารับฝึกอบรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ในด้านผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 การอภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 การสรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

5.1 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา โดยสรุปจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านเพศส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า เพศ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุพร ฉันทวิเศษกุล (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านอายุส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า อายุ ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนา ปฎิสนธิเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุสรานาคทอง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุพร ฉันทวิเศษกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ปฎิสนธิเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุตม์ ฝาสิน (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม และแก๊สในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมโดยผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ยังมีความต้องการในการฝึกอบรมมากตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา เข้มเกตุ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านุเคราะห์ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านุเคราะห์ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง

5.1.2 ปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน (Achievement) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า เรื่องความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อระดับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกวลี พ่วงศรี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสันกรู๊ป ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงานไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชฎญามาส โฉจนานนท์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิคฟาร์ม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากความสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ทันที เมื่อทำชิ้นงานได้สำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้พึงพอใจในผลงาน และเป็นแรงจูงใจเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรยกย่องและชมเชยเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้อ้างเป้าหมายไว้ เพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจกับผลงานที่ทำ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ เรื่องความก้าวหน้า (Advancement) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่าเรื่องความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกวลี พวงศรี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสันกรู๊ป ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ เรื่องความก้าวหน้า มีผลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูวรัตน์ ลีละพงศัวัฒนา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของ บริษัทเจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เรื่องความก้าวหน้า ส่งผลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของ บริษัทเจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่าเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูวรัตน์ ลีละพงศัวัฒนา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของ บริษัทเจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของ บริษัทเจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกวลี พวงศรี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสันกรู๊ป ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

5.1.3 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-

19 พบว่า เรื่องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อระดับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยา ดำรงเกียรติชัย และ ประพิมพรรณ ลิ้มสุวรรณ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ ปัญญา (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ โรงแรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ โรงแรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อระดับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัทรี บุญเจริญ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม จากเจตคติของผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทร์เพ็ญชูเพชร (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 พบว่า เรื่องการกระตุ้น

ทางปัญญา ส่งผลต่อระดับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ ปัญโญ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ โรงแรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า เรื่องการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ โรงแรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยกล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถสร้างระบบงานออกมาได้เป็นอย่างดี และทำให้ผู้ตามทำงานตามระบบ หรือให้เขาสามารถสร้างระบบด้วยตัวเอง และให้อำนาจการตัดสินใจเพื่อให้เขากล้าตัดสินใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริดา สมแดง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า เรื่องการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง โดยกล่าวว่า หากหัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเพิ่มมากขึ้น

5.2 สรุปผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเข้ารับ การฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ในด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำ ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ด้วยวิธี One – Way ANOVA พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะในปัจจุบันมากกว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย ในด้านของอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่ามีความต้องการฝึกอบรม ด้านทักษะในปัจจุบันมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุน้อย ในด้านของระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างปริญญา โทและสูงกว่าปริญญาโท มีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะในปัจจุบันมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และในด้านของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ มากกว่าจะมีความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะในปัจจุบันมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ น้อย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยจูงใจ ที่พนักงาน เอกชนต้องการจากการเข้ารับฝึกอบรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 สามารถ

สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ในด้านปัจจัยเชิงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และความก้าวหน้า (Advancement) เมื่อได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในด้านปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พนักงานเอกชนต้องการจากการเข้ารับการฝึกอบรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ในด้านปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เมื่อได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์ Covid-19 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา โดยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีผลต่อความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยแล้วนั้น พบว่ามีข้อจำกัดในงานวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในสถานการณ์ Covid-19 เท่านั้น แต่เกิดขึ้นเป็นเวลายาวนานหลายปีนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เมื่อสถานการณ์คลี่คลายหรือจบลงในอนาคต อาจมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน เป็นต้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ผลที่ได้ไม่สามารถเป็นตัวแทนของพนักงานเอกชนทั่วทั้งประเทศ ซึ่งยังมีพนักงานเอกชนอีกเป็นจำนวนมาก เช่น ในนิคมอุตสาหกรรมตามต่างจังหวัด โดยเฉพาะเขตที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งอาจเป็นเขตที่มีความต้องการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์

โดยผลสรุปที่กล่าวข้างต้นนั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางกลยุทธ์ทั้ง 3 ระดับ Corporate level Business level และ Functional level ได้ดังต่อไปนี้

5.4.1 กลยุทธ์ในระดับ Corporate level

เลือกใช้ Growth Strategy เพื่อมุ่งเน้นการเติบโตของธุรกิจในภาพรวมเศรษฐกิจ โดยเพิ่มโอกาสให้กับบริษัทเอกชนในการเข้าถึงการฝึกอบรมด้าน Soft skill เช่น หน่วยงานรัฐ-กรมสรรพากร ควรออกนโยบายสนับสนุนบริษัทเอกชนในการพัฒนาทักษะ Soft Skill เช่น การลดหย่อนภาษีที่เพิ่มมากขึ้น และลดข้อจำกัดในการลดหย่อน เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารคนจำนวนมากให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร โดยเป็นทักษะที่ไม่สามารถเรียนกันทัน ต้องอาศัยประสบการณ์และใช้เวลา ผู้นำองค์กรจึงควรมีวิธีการ และทัศนคติที่ถูกต้องตั้งแต่แรก โดยประโยชน์ที่กรมสรรพากรจะได้รับคือเมื่อองค์กรเอกชนแข็งแกร่งสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จะช่วยให้สามารถเก็บภาษีที่เกิดจากการผลิตสินค้า หรือบริการ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเป็นไปตามกลไกพัฒนาเศรษฐกิจ

5.4.2 กลยุทธ์ในระดับ Business level

เลือกใช้ Differentiation Strategy เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันธุรกิจ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานเอกชนหรือผู้ใช้บริการ ในช่วงสถานการณ์ด้วยการสร้างความแตกต่างเหนือคู่แข่ง เช่น ผู้ประกอบการหรือสถาบันฝึกอบรมให้ความสำคัญอย่างในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ในเรื่องของความสำเร็จของงาน เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ที่ยังไม่คลี่คลายในกรุงเทพมหานคร สร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการมุ่งเน้นหรือเพิ่มความเข้มข้น ในบทเรียนที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จของงาน เช่น การวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Planning) การบริหารเวลา (Time Management) และ ความสามารถในการสร้างทีมให้คนในทีมเห็นเป้าหมาย (Team Purpose Statement) และขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน

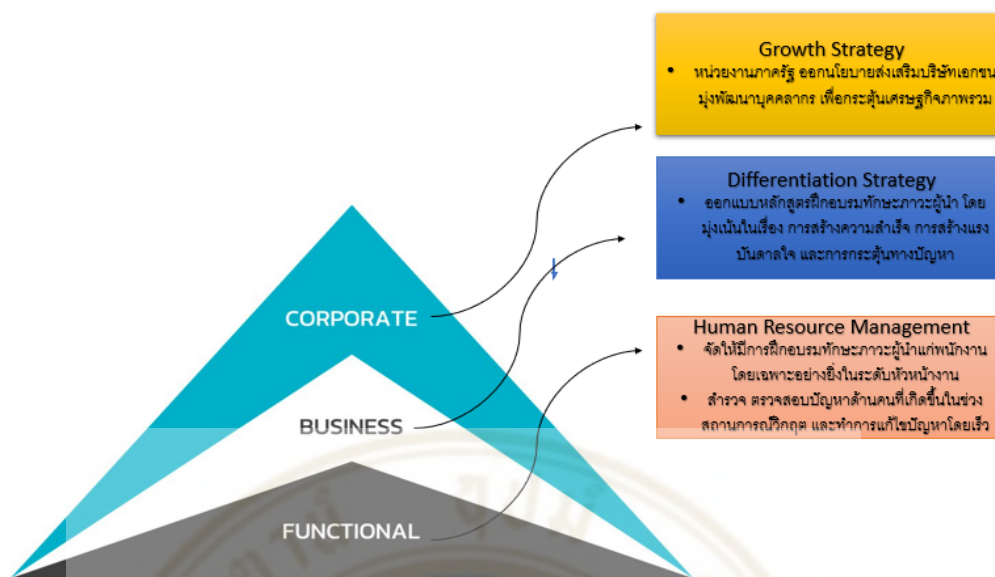
อีกทั้งมุ่งเน้นออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ในปัจจุบัน สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงาน บางสถานประกอบการไม่สามารถรักษาคนไว้ได้ ซึ่งในบทบาทของผู้นำจำเป็นต้องคิดค้นกระบวนการทำงานใหม่ให้ตอบรับกับ

สถานการณ์มากยิ่งขึ้น ทำได้โดยการ ออกแบบหลักสูตรด้วยการให้วิธีการแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำที่สามารถสร้างพื้นที่การทำงาน ที่เอื้อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ตัวพนักงาน (Innovation at Work) และทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจกระบวนการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ (The Innovation Process) และพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีม ไม่ว่าจะเป็นการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) โดยการ โค้ชชิ่งนั้นเป็นทักษะที่สามารถสื่อสารได้ในหลากหลายประเด็นทั้ง ความรัก การทำงาน หรือการเข้าสังคม ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และช่วยสร้างพลังบวกให้แก่คนรอบข้าง (สุทธธัญญา บุญเต็ม และ พรทิพย์ เย็นจะบก, 2563) หรือ การทำให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จ (Performance and Results) ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ด้วยวิธีให้พนักงานฝึกการรีพอร์ตสิ่งที่ได้เรียนรู้ และบทเรียนจากความผิดพลาด เพื่อพัฒนาการแก้ไขปัญหาต่อไป

5.4.3 กลยุทธ์ในระดับ Functional level

โดยยึดตามแนวคิด Value Chain ของ Micheal E.Porter ทั้ง 9 หน้าทีนั้น โดยให้ความสำคัญในด้าน Human Resource Management เพื่อเพิ่ม Efficiency โดยฝ่ายบุคคลด้านฝึกอบรมของบริษัทเอกชน ควรให้ความสำคัญการฝึกอบรมในด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์วิกฤต เช่น ในสถานการณ์ Covid-19 เพื่อสร้างผู้นำที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะการจูงใจเพื่อให้ทีมประสบผลสำเร็จ โดยมองว่าเป็นทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบริษัทเอกชนที่ต้องใช้คนเป็น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

บริษัทเอกชน หรือพนักงานในองค์กร ควรเข้าใจสาเหตุที่มาที่ไปของปัญหาด้านคนที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19 โดยเร็วที่สุดและไม่นิ่งเฉยต่อปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและลดค่าใช้จ่าย โดยทำการปรึกษากับบริษัทที่ปรึกษา หรือหาหรือภายในทีม เพื่อทำการแก้ไขปัญหาให้เกิดผลกระทบต่องค์กรน้อยที่สุด โดยเฉพาะปัญหาด้านการลาออกของพนักงาน การทำงานไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด หรือกระบวนการทำงานที่ไม่ตอบโจทย์กับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น



5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป ดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษาในเรื่องเดียวกัน ครั้งถัดไปจึงควรเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก โดยอาจใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสาเหตุและเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยนั้นๆ มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านการตลาด 7Ps เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผล และมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเอกชน

3. อาจมีการเจาะจงขอบเขตของงานวิจัยมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดช่วงราคาของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

4. ควรมีการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างไปยังต่างจังหวัดหรือครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- เกวลี พ่วงศรี. (2559). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติศักดิ์ ปัญญโญ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษา มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). บทที่ 3 สูตรที่ใช้ในระเบียบวิธีวิจัย. เข้าถึงได้จาก:
<http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/55091323.pdf>
- จารุพร ฉันทวิเศษกุล. (2558). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐวิ โฆษะจิว. (2563). การพัฒนาบุคลากรรับมือกับความเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของ Covid-19. เข้าถึงได้จาก:
[https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2020/08/.](https://sasinconsulting.com/wp-content/uploads/2020/08/)
- ชญานมาศ โจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). สถาบันและหลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน เข้าถึงได้จาก:
[https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/.](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภัสนันท์ เบิกสีใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุชสรานาคทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุชรินทร์ ธิโรโกโดย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านสื่อสังคม
ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียานุช ดิพรมกุล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประกัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่อยากลาออกจากองค์กร. เข้าถึงได้จาก:
<https://prakal.com/>.
- พรรณิสานิมมาน โสภณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อเสื้อผ้าสำเร็จรูปออนไลน์ผ่าน
แอปพลิเคชัน. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิตานันท์ อังคสกุลเกียรติ. (2556). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อ
เสื้อผ้าของผู้หญิงจากร้านค้าในสังคมออนไลน์เฟซบุ๊ก. สารนิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มันทนา บวรกิจธารง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และ
ความเชื่อมั่นของ พนักงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท
หนังสือพิมพ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัทรี บุญเจริญ. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุวรัตน์ ลีละพงศัวัฒนา. (2554). ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัทเจ็บบีเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชณี ไพศาลวงศ์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเสื้อผ้าสตรีทางอินเทอร์เน็ตของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2555). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลักษณะวิทย์ ยิ่งเกรียงไกร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.
- วิทยา ดารงเกียรติชัย และ ประพิมพรรณ ถิมสุวรรณ. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและการตั้งใจ ลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัท ผลิตภัณฑ์วัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. นักวิจัยอิสระ. เข้าถึงได้จาก: http://www.hrd.nida.ac.th/shrdjournal/image/1_60/4.pdf
- วรัญญา โพธิ์ไพรทอง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าจากร้านค้าออนไลน์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรุฒม์ ฝาสีน. (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม และแก๊ส ในจังหวัดสงขลา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุธิดา สมแดง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *ประมวลผลจากการสำรวจ การมีงานทำของประชากร*.

เข้าถึงได้จาก:

<http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/>.

สุณิสา ตรงจิตร. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาพร กันสุด. (2558). *การศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการใช้งาน และบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบ อินทราเน็ต: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุทธฉณัญญ์บุญเต็ม และ พรทิพย์ เย็นจะบก. (2563). *การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง (Life Coaching) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์*. เข้าถึงได้จาก:

<https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nation2020/>

อนันต์ โพธิกุล. (2559) *เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. เข้าถึงได้จาก:

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/197904/137783/>

Allied Market Research. (2563). *ขนาดตลาดการฝึกอบรมขององค์กรทั่วโลกในปี 2564 – 2570*.

เข้าถึงได้จาก:

<https://www.alliedmarketresearch.com/>.

DPD. (2562). *Consulting Industry Market 2019*. เข้าถึงได้จาก:

<https://www.consultancy.in/consulting-industry/global/>.

Statista Research Department. (2564). *Training industry in the U.S. - statistics & facts*.

เข้าถึงได้จาก:

<https://www.statista.com/topics/4896/training-industry-in-the-us/>.



ภาคผนวก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ (Demography)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.1 เพศ

1. ชาย 2. หญิง
 3. เพศทางเลือก

1.2 อายุ

1. 25 – 35 ปี 2. 36 – 45 ปี
 3. 46 – 55 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

1.4 รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 20,000 บาท 2. 20,000 – 40,000 บาท
 3. 40,001 – 60,000 บาท 4. มากกว่า 60,000 บาท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)						
1.1	ท่านต้องการรับผิดชอบงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ					
1.2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์					
1.3	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ					

1.4	ท่านมักจะปฏิบัติตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้					
1.5	ผลงานของท่านมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร					
1.6	สถานการณ์ Covid-19 ทำให้เป้าหมายในงานของท่านมีความยากมากขึ้น					
ชื่อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)						
2.1	ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
2.2	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.3	ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
2.4	ผลงานของท่านได้รับรางวัลจากผู้บริหาร เพื่อแสดงถึงการยอมรับในผลลัพธ์ของงาน					
3. ความก้าวหน้า (Advancement)						
3.1	งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
3.2	บริษัทท่านมีนโยบายสนับสนุนในการให้การศึกษาต่อ					
3.3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์					

3.4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงาน ภายใน					
3.5	ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะตนเอง น้อยลง ในช่วงสถานการณ์ Covid-19					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charismatic Leadership)						
4.1	ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ					
4.2	ท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน					
4.3	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม					
4.4	ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ					
4.5	ท่านกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้า ตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น สถานการณ์ Covid-19					
5. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)						
5.1	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ สำเร็จ					
5.2	ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ					
5.3	ท่านสามารถกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความ มั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					

5.4	ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่า ทีมของท่านจะปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ					
5.5	ท่านสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคนในทีมอยู่เสมอ					
5.6	ท่านทำให้คนในทีมเห็นว่า ท่านสามารถบริหารจัดการในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)						
6.1	ท่านชี้แนะให้คนในทีมหาจุดเด่น จุดด้อย ของชิ้นงานเพื่อพัฒนางาน					
6.2	ท่านกระตุ้นให้คนในทีมเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ					
6.3	ท่านสนับสนุนให้คนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร					
6.4	ท่านส่งเสริมให้คนในทีมมีการสำรวจตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด					
6.5	ท่านสนับสนุนในคนทีมนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม (Training Needed)

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ความต้องการฝึกอบรม (Training Needed)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ความต้องการฝึกอบรมด้านทักษะ (Training Needed for Skill Improvement)						
7.1	ท่านมีความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการบริหารทีมเพื่อใช้ในการทำงาน					
7.2	ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อใช้กับทีมหรือคนในองค์กร					
7.3	ท่านต้องการเรียนรู้วิธีสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มไอเดียใหม่ๆในการปรับปรุงระบบการทำงานในช่วงสถานการณ์Covid-19					
7.4	ท่านต้องการเรียนรู้ด้านการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางให้กับทีมสามารถปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
7.5	ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการปกครองและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					

***** โอกาสนี้ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง*****

ภาคผนวก ข

	COE No. MU-CIRB 2021/300.1512
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board <i>Certificate of Exemption</i></p>	
<p>Title of Project: Guideline's Designed Leadership Training Program to Meet the Need of Private Employees in Bangkok during the Covid-19 Situation</p>	
<p>Protocol Number: MU-CIRB 2021/497.0212</p>	
<p>Principal Investigator: Mr. Ronnapop Santiwijit</p>	
<p>Co- Investigators: -</p>	
<p>Affiliation: College of Management, Mahidol University</p>	
<p>The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
<p><i>Date of Determination: 15 December 2021</i></p>	
<p>Signature of Chairperson:</p>	 (Emeritus Professor Dr. Wariya Chitwanho) MU-CIRB Chair
<hr/> <p><i>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@gmail.com Website: http://www.sp.mahidol.ac.th</i></p>	
<p>Page 1 of 1</p>	