

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร
GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN POTENTIAL IN CHATUCHAK DISTRICT,
BANGKOK

โยษิตา หลวงสุรินทร์

Yosita Luangsurin

กษินาจ หลิมสวัสดิ์

Kasinaj limsawasdi

จิตรกร ลากุล

Jitakorn Lakul

มหาวิทยาลัยเกริก

Kirk University

E-Mail : Ladyhappyliife88@gmail.com



วันที่รับบทความ: 7 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 กรกฎาคม 2567

Received: July 7, 2024; Revised: July 28, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.00 และ เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ ไม่เกิน 25 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และ น้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 34.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ทำอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาทำอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ ราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา คือช่วง 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ถัดมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การพัฒนา, ศักยภาพมนุษย์, เขตจตุจักร, กรุงเทพมหานคร, ศักยภาพ, แนวทาง, มนุษย์

ABTRACT

The objectives of this research are: 1) to study, analyze and synthesize guidelines for developing human potential in Chatuchak District, Bangkok. 2) To study the level of guidelines for developing human potential in Chatuchak District, Bangkok 3) To suggest guidelines for developing human potential in the district Chatuchak Bangkok How to conduct research Bangkok This research is a quantitative research (Quantitative Research) by using questionnaires (Questionnaire) who provides important information (Key Informants) regarding the development of human potential.

The research results found that

Most of the respondents were female, 220 people, or 55.00 percent, and 180 were male, representing 45.00 percent, respectively. There were people aged between 26-40 years,

132 people, or 33.0 percent, followed by People aged 41-50 years, 92 people, accounting for 23.0 percent. Next are people aged 25 years and under, 76 people, accounting for 19.0 percent next are people aged 51-60 years, 70 people, accounting for 17.5 percent, and few. The most is People over 60 years old, 30 people, accounting for 7.5 percent, respectively. Respectively, there were 180 people with less than a bachelor's degree level, accounting for 45.0 percent, followed by a bachelor's degree with 138 people, accounting for 34.5 percent, and a post-graduate level with 82 people, accounting for 20.5 percent, respectively. General contractors, 242 people, accounting for 60.5 percent, followed by private business occupations, 86 people, accounting for 21.5 percent, and government officials, 72 people, accounting for 18 percent, respectively, with incomes in the range of 25,001 - 30,000 baht, 147 people. Person Accounting for 36.75 percent, followed by those in the range of 30,001 baht and above, 121 people, accounting for 30.25 percent, next are those with incomes less than 15,000 baht, 70 people, accounting for 15.5 percent, respectively, and the lowest are those there were 62 people with incomes in the range of 15,001 - 25,000 baht, accounting for 17.5 percent.

The average level of the condition of the guidelines for developing human potential in all 4 areas is equal to 2.38, the S.D. value is equal to 0.82, the result is considered to be at a low level. The average level of potential development is equal to 2.52, the S.D. value is equal to 0.98, the result is considered to be at a moderate level. Second is the level of development of human potential. The mean value was 2.46 and the S.D. value was 0.75. The results were considered to be at a moderate level. Next is the development guidelines The mean value was 2.30 and the S.D. value was 0.65. The results were considered to be at a low level. And the aspect with the lowest average is the approach to developing human potential. The mean value was 2.24 with an S.D. value of 0.65, indicating that the results were at a low level.

The average level of human potential development in all 5 areas was equal to 3.04, the S.D. value was equal to 0.75, the results were interpreted as being at a moderate level, with the aspect of human adjustment having an average value of 3.20, the S.D. value was equal to 0.81, and the results were considered to be in High level. Next is human potential. It has a mean value of 3.14, an S.D. value of 0.78, which can be interpreted as being at a high level. Next is performance in humans. The mean value was 3.09 and the S.D. value was 0.85. The results were considered to be at a moderate level. Next is progress in humans, with a mean value of 2.93, an S.D. value of 0.72, which can be interpreted as being at a moderate

level and the side with the lowest average is In terms of changes in humans, the mean was equal to 2.85, the S.D. value was equal to 0.62, the results were considered to be at a moderate level.

Keywords : development, human potential, Chatuchak District, Bangkok, potential, guidelines, human

บทนำ

ประเด็นปัญหาศักยภาพในมนุษย์มีไม่เท่ากันในปัจจุบันด้านเทคโนโลยีมีความทันสมัยและ AI หรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทนที่มนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งควรจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันยุคทันสมัยในสังคมปัจจุบัน สังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เกิดการเอาเปรียบกันทางสังคม มีการแบ่งชนชั้นและการแบ่งแยกทางสังคมอย่างรุนแรง การแบ่งฝักฝ่าย และเกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิดไม่สามารถที่จะประสานรอยร้าวที่เกิดจากความไม่เข้าใจร่วมกันให้เป็นเอกภาพได้ ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่างๆ เหล่านี้ไปสู่การแบ่งแยกทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2560 ที่มา : แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมของศาลยุติธรรมกรณีศึกษา : ศาลแรงงานภาค 2)

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป สถาบันทางสังคมอันดับแรกที่มีมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ดีสู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565: 54) อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้คนในสังคมทั้งเด็กและ ผู้ใหญ่สามารถที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันทั่วโลกกำลัง เผชิญกับสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 จึงทำให้การเว้นระยะห่างทางสังคมถูกนำมาเป็นข้อกำหนด ที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในหลายประเภท (อิศฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565: 34)

ด้วยความเจริญก้าวหน้าของสังคมปัจจุบันที่เกิดเทคโนโลยีขึ้นมามากมายหลายชนิดการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้ปรับตัวเข้าหาโลกที่เปลี่ยนแปลงไปให้ได้การพัฒนาศักยภาพของตนเองจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หลายสิ่งหลายอย่างที่เกิดขึ้นหากเราหยิบจับหรือสนใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้นเท่ากับ

ว่าเราจะมีความรู้เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งสิ่งถ้าได้ทำไปเรื่อย ๆ ศักยภาพของตนก็จะเกิดการพัฒนาไปไม่รู้จบและจะสามารถอยู่รอดในยุคสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าได้

บุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรจนไปถึงระดับประเทศชาติ นอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อองค์กรหรือประเทศชาติแล้ว การพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและการดำเนินชีวิตอีกด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็น การเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงาน จะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน สูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือ สถานการณ์ใดก็ตาม (ณัฐกุล ภูกลาง, 2561: 78)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสถานะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำ ในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมากๆ ตรงจุดนี้ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นค่อนข้างจะสำคัญกับองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าขาดความใส่ใจตรงจุดนี้ องค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานไร้ประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้องค์กรหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่พัฒนา ธุรกิจถดถอย และไร้ศักยภาพได้ในที่สุดเช่นกัน (HREX asia, 2562: 147)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลใช้ในด้านระบบบริหารจัดการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้อาศัยหลักการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และ ศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการ แข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน (วรินทร์ จินดาวงศ์ และวันเพ็ญ วัฒนกุล, 2566: 79)

การพัฒนาศักยภาพของประชาชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสังคมในศตวรรษที่ 21 เพราะประชาชนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ การที่ประเทศชาติมีคุณภาพองค์รวมตาม เป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา ประชาชน โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธนาภรณ์ บุญทอง, 2561: 59)

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมี การปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เกิดเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า การแข่งขันที่สูงระหว่างประเทศรวมไปถึงการค้า ระหว่างประเทศ เริ่มนำจุดเด่นออกมา และประชากรเริ่มสามารถสื่อสารในหลายภาษาไม่เฉพาะแค่ ภาษาอังกฤษเท่านั้น การพัฒนาศักยภาพในมนุษย์จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก และที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาใน เขตจตุจักรกรุงเทพมหานครเนื่องด้วยเขตจตุจักรเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่มีนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวนมากเข้ามา ท่องเที่ยวมีสถานที่ช้อปปิ้งมากมายมีการคมนาคมที่เป็นเหมือนจุดศูนย์กลาง รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า BTS รวมไปถึงได้ดินทำให้การเดินทางสะดวกรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ประชาชนในเขตจตุจักรกรุงเทพมหานครจึงต้องม ีการพัฒนาศักยภาพรอบด้านเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นหน้าเป็นตาให้กับประเทศชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนของเขตจตุจักรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 153,792 คน (DOH กรมอนามัย, 2566: 47) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 132) ได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คน (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2560: 45)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการ ดังนี้ แบบสอบถาม ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกหลายข้อ ประกอบด้วย 1) อายุ 2) เพศ 3) ระดับการศึกษา 4) อาชีพ 5) รายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนา 2) การพัฒนาศักยภาพ 3) ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพในมนุษย์ 2) การปรับตัวในมนุษย์ 3) การเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ 4) ความก้าวหน้าในมนุษย์ 5) ศักยภาพในมนุษย์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ สำหรับเป็นแนวทางสำหรับสร้างเครื่องมือวิจัย
2. กำหนดขอบเขตของข้อความคำถามจากตัวแปรที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทั้งตัวแปรด้านการเรียนรู้ ด้านการนำไปปฏิบัติ และระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

3. นำเครื่องมือที่ผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในเขต
จตุจักรกรุงเทพมหานครที่ไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมี
คุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3. แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4. รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลใน
ขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกับด้านการนำไปปฏิบัติ และระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใน
การวิจัยจากตัวแปรต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในเขต
จตุจักรกรุงเทพมหานคร โดยการลงรหัสข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ
หลังจากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทั้งเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักของด้านแต่ละด้านที่ศึกษา
และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างด้านการเรียนรู้ และด้านการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.00 และ เป็น
เพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 132 คน
คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาผู้มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ ไม่
เกิน 25 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ถัดมาคือ ผู้มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ
17.5 และ น้อยที่สุดคือ ผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ มีระดับ
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน
138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ทำ
อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาทำอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 86 คน คิด

เป็นร้อยละ 21.5 และ ราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา คือช่วง 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ถัดมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ และต่ำสุด คือ ผู้ที่มีรายได้ช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

2. สรุประดับค่าเฉลี่ยของด้านที่ศึกษา

2.1 ด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตารางที่ 1 ภาพรวมของด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ด้านสภาพของแนวทางการพัฒนา ศักยภาพในมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา	2.30	0.65	น้อย
การพัฒนาศักยภาพ	2.52	0.98	ปานกลาง
ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	2.46	0.75	ปานกลาง
แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	2.24	0.90	น้อย
ภาพรวม	2.38	0.82	น้อย

จากตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปลผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

2.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ตารางที่ 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์

ด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ประสิทธิภาพในมนุษย์	3.09	0.85	ปานกลาง
การปรับตัวในมนุษย์	3.20	0.81	มาก
การเปลี่ยนแปลงในมนุษย์	2.85	0.62	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในมนุษย์	2.93	0.72	ปานกลาง
ศักยภาพในมนุษย์	3.14	0.78	มาก
ภาพรวม	3.04	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 สรุปเมทริกซ์ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

ด้านประชากรศาสตร์ของมนุษย์ของเขตจตุจักรใน กรุงเทพมหานคร	แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร
1.1 เพศ	ไม่มีความแตกต่าง
1.2 อายุ	ไม่มีความแตกต่าง
1.3 ระดับการศึกษา	แตกต่าง
1.4 อาชีพ	ไม่มีความแตกต่าง
1.5 รายได้	ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า มีเพียงด้านระดับการศึกษา ที่มีระดับเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. สรุปผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยด้านสภาพของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 2.38 ค่า S.D. เท่ากับ 0.82 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่ง ค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 2.52 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.98 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ถัดมาคือ แนวทางการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.65 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับน้อย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ มนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.04 ค่า S.D. เท่ากับ 0.75 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ค่า S.D. เท่ากับ 0.81 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ศักยภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ค่า S.D. เท่ากับ 0.78 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือประสิทธิภาพในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.85 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือความก้าวหน้าในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.72 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ค่า S.D. เท่ากับ 0.62 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

เขตจตุจักรเป็นที่ตั้งของธุรกิจทุกขนาด ตั้งแต่ตลาดนัดสวนจตุจักรที่มีชื่อเสียงไปจนถึงสำนักงานใหญ่ของบริษัทระดับโลก เป็นส่วนหนึ่งของเขตเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าแห่งนี้ด้วยพื้นที่สำนักงานพร้อมบริการมาตรฐานในย่านที่ไม่เคยหยุดนิ่งแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่เป็นสถานียขนส่งฯ สำคัญที่มีคนต้องมาใช้บริการจำนวนมาก ทำให้มีริมเมล์จากทั่วทุกมุมของกรุงเทพฯ วิ่งเข้าสู่พื้นที่นี้ ส่งคน รับคน ทำให้บริเวณนี้เปรียบเสมือนศูนย์กลางการเดินทาง ที่ไม่ใช่เฉพาะคนต่างจังหวัดเข้าสู่กรุงเทพฯ แต่เป็นศูนย์กลางการเดินทางจากพื้นที่กรุงเทพฯ ตอนเหนือ สู่ทุกพื้นที่ทั่วกรุงเทพฯ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่อยู่ในเขตนี้ย่อมมีแนวทางหลากหลาย จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 พัฒนาคิดในตัวเอง ขั้นที่ 2 พัฒนาระบวนการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ขั้นที่ 3 เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพ ต้องอาศัยกระบวนการในการให้ความรู้(ศึกษา) การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความคิดและกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร

น้ำหนักเฉลี่ยสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจากการวิจัยประชาชนให้คำตอบในความเห็นว่าปัจจุบัน

เทคโนโลยีที่สนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพมีอยู่ในระดับน้อยนั้น ความเป็นจริงแล้วเทคโนโลยีเหล่านี้มีอยู่มากมายเพียงแต่หลายคนยังไม่รู้และไม่เข้าใจว่าจะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างไร เช่น การใช้สื่อออนไลน์ดิจิทัล , Canva กับงานการเรียนการสอน , Chat GPT , Google Application for Education and Academic Services เป็นต้น เทคโนโลยีเหล่านี้มีอยู่ในสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ หากเพียงแต่เราสนใจเข้าไปศึกษาและนำมาปรับใช้กับการเรียนรู้ หรือ การทำงาน ย่อมจะเกิดประโยชน์ และการพัฒนาศักยภาพของเราอย่างแน่นอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ จินตาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์ หลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เป็นผลการพัฒนาตนเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมดเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ เป็นหลักการแห่งการเจริญงอกงามก้าวหน้าให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และความสุข หลักภาวนา 4 ประการ ประกอบด้วย 1) กายภาวนา การพัฒนากาย 2) สีสภาวนา การอบรมศีล 3) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

น้ำหนักเฉลี่ยด้านการปรับตัวในมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากคำถามวิจัยผู้ตอบคำถามคิดว่ามีเทคโนโลยีที่สามารถทำให้มนุษย์ปรับตัวได้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ อยู่ในระดับมาก และ มนุษย์ควรมีการปรับตัว และ พยายามที่จะปรับตัว อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นั้นเพราะจากประสบการณ์สถานการณ์โควิด 19 ที่ผ่านมา ทัวโลกเผชิญหน้ากับภัยอันตรายในระดับสูงที่เป็นอันตรายต่อชีวิตมาแล้วทุกคน และสถานการณ์โควิด 19 ก็สอนให้มนุษย์ทุกคนต้องปรับตัวเอาตัวรอดให้ได้ เช่น การดูแลตัวเองในด้านต่างๆ ทั้งสุขภาวะเบื้องต้น การติดต่อสื่อสาร ลักษณะการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาช่วย ดังนั้น ความเห็นของประชาชนในเขตจตุจักร สอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ โดยทฤษฎีกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมา ให้มองเป็นภาพรวมใหญ่ไม่มองแยกเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่า / มูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคนไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน ไตรสุรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีได้แก่ การ

ฝึกอบรม (X1) เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อระบบราชการ 4.0 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 2.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y} = -.152 (X1)$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในมนุษย์ของเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เขตจตุจักรเป็นที่ตั้งของธุรกิจทุกขนาด ตั้งแต่ตลาดนัดสวนจตุจักรที่มีชื่อเสียงไปจนถึงสำนักงานใหญ่ของบริษัทระดับโลก เป็นส่วนหนึ่งของเขตเศรษฐกิจที่มีความก้าวหน้าแห่งนี้ด้วยพื้นที่สำนักงานพร้อมบริการมาตรฐานในย่านที่ไม่เคยหยุดนิ่งแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่เป็นสถานียขนส่งฯ สำคัญที่มีคนต้องมาใช้บริการจำนวนมาก ทำให้มีรถเมล์จากทั่วทุกมุมของกรุงเทพฯ วิ่งเข้าสู่พื้นที่นี้ ส่งคน รับคน ทำให้บริเวณนี้เปรียบเสมือนศูนย์กลางการเดินทาง ที่ไม่ใช่เฉพาะคนต่างจังหวัดเข้าสู่กรุงเทพฯ แต่เป็นศูนย์กลางการเดินทางจากพื้นที่กรุงเทพฯ ตอนเหนือ สู่ทุกพื้นที่ทั่วกรุงเทพฯ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่อยู่ในเขตนี้ย่อมมีแนวทางหลากหลาย จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 พัฒนาความคิดในตัวเอง ขั้นที่ 2 พัฒนาระบบการคิด ตระหนักในความคิด พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ขั้นที่3 เสียสละ บำเพ็ญประโยชน์แสดงออกต่อชุมชน ส่วนรวม ภายใต้กรอบ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์สอดคล้องกับช่วงวัยและความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการพัฒนาศักยภาพ ต้องอาศัยกระบวนการในการให้ความรู้(ศึกษา) การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความคิดและกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธินี หมดสะและ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต่ ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา ไม่มี ความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต่ ด้านความรู้ด้านทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ประสพการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต่ ด้านความรู้ด้านทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แต่ ประสพการณ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต่ ด้านแรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ส่วนปัจจัยในการพัฒนาพนักงาน ด้าน การศึกษาและด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในครั้งต่อไป เช่น กลไกการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพมีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ซึ่งไม่ได้สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร รูปแบบการดำเนินการทั้งการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษา และการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงสะท้อนสภาพปัญหาการพัฒนาที่เกิดขึ้น

1.2 เรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยในภายภาคหน้า

หากทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อดูว่ามียุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องหรือสามารถนำมาปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของปฏิบัติได้อย่างจริงจังหรือไม่ และควรศึกษาในกลุ่มเป้าหมายเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชยปัญญา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา

ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานที่

ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2560). แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประนีประนอมของศาลยุติธรรมกรณีศึกษา : ศาลแรงงานภาค 2. ดุษฎีนิพนธ์ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญญาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรมน โตรัฐันต์. (2566). ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 14(2), 133 – 146.

วรินทร์ จินดาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล. (2566). การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2566

สาธินี หมดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

HREX.asia. (2562). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>