

อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ
กรมศุลกากร

สารนิพนธ์
ของ
นายทศพร อ่องแสงคุณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.952
ทอ๓๗๑
7-๔

อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ
กรมศุลกากร

บทคัดย่อ
ของ
นายทศพร อ่องแสงคุณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2547

ทศพร อ่องแสงคุณ . (2547) . อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) .กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี) และรวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้านลักษณะของการศึกษาต่อโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการการศึกษาต่อภายในประเทศ

2. ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เท่ากันกับ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของการฝึกอบรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

3.ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน มีอุปสงค์ทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีความคิดเห็นมากที่สุด มีดังนี้คือ ด้านการศึกษาต่อ ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้มากขึ้น และด้านการฝึกอบรม ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการฝึกอบรม

DEMAND FOR EDUCATION OF CUSTOMS OFFICERS AT PLANNING
AND INTERNATIONAL AFFAIRS BUREAU

AN ABSTRACT
BY
MR. THOSAPORN ONGSANGKOON

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Economic degree in Economic of Education
at Srinakharinwirot University
May 2004

Thosaporn Ongsangkoon .(2004) .*Demand for education of customs officers at planning and international affair bureau*. Master's project , M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School , Srinakarinwirot University . Project Adviser : Assoc . Prof . Dr. Tumrong Udompijtkul .

The purpose to this research was to study demand of education for customs officers at Planning and International Affairs Bureau . Compare demand of education classified by sex , educational level , position classification , and to rally proposals for respond demand for education of customs officers at Planning and International Affairs Bureau. The samples of the study were 49 customs officers at Planning and International Affairs Bureau . The instruments for collecting data were the questionnaires. The statistics for analyzing the data were percentage , frequency , mean , standard deviation and t - test .

The study finding were as follows .-

1. The demand for further education study of customs officers at Planning and International Affairs Bureau was high level. The highest level of individual demand for further study was self-development and better working ability. The demand of education for customs officers at Planning and International Affairs Bureau were high level. The highest demand was demand for domestic study.

- 2.The demand for training of customs officers at Planning and International Affairs Bureau was highest level. The highest level of individual demand for training were to gain working knowledge and to gain working skills. The total demand of various training of customs officers at Planning and International Affairs Bureau were high level. The highest level demand was training for new technology for work.

- 3.The customs officers at Planning and International Affairs Bureau with difference sex , educational level , position classification had demand for education with no statistical significant difference.

- 4.The suggestions on demand of education in their opinions shown most frequency were the further study : The customs department should provide more amount of scholarships. And the training : The customs department should use higher technology in training.

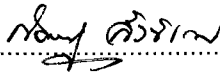
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

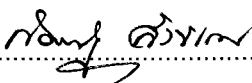
(อาจารย์ ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ รวิพรรณ สาสีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความเมตตากรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากรองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี และอาจารย์วิพรรณ สาสืผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นางฉวีวรรณ คงเจริญกิจกุล นางรักษะพร ดุลยานนท์ นางชนิษฐา โพธิยอด และนายพงษ์ชัย ศิลปอาชา ที่กรุณาร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน วิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่ บิดามารดา ครู - อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าเสมอมา

ทศพร อ่องแสงคุณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลทั่วไป.....	9
ข้อมูลของกรมศุลกากร.....	9
ข้อมูลของสำนักแผนและการต่างประเทศ.....	11
ข้อมูลกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง.....	12
การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผน และการต่างประเทศ กรมศุลกากร.....	15
เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา.....	19
ทฤษฎีอุปสงค์การศึกษา.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยด้านการศึกษาต่อ.....	35
งานวิจัยด้านการฝึกอบรม.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	 45
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	 60
สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย.....	60
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	67
 บรรณานุกรม.....	 69
 ภาคผนวก.....	 75
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 92

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี).....	46
2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ.....	47
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ.....	49
4 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามเพศ.....	51
5 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามเพศ.....	52
6 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
7 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
8 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี).....	55
9 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี).....	56
10 ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ.....	57
11 สาขาวิชาที่สนใจศึกษาต่อและหลักสูตรการฝึกอบรมที่น่าสนใจ ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ.....	59

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชน.....	24
2 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาด (ส่วนรวม).....	26

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจที่เจริญและขยายตัวอย่างมากมาย ได้ส่งผลให้สังคมโลกเกิดสภาพใหม่ในลักษณะที่เป็นสภาพไร้พรมแดน กล่าวคือประชาชนจากทั่วสารทิศสามารถมีกิจกรรมติดต่อถึงกันและกันได้โดยปราศจากข้อจำกัดทั้งในแง่ของเวลาและสถานที่ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกมีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาในเชิงความคิด ค่านิยม ตลอดจนอุดมคติ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ ด้วย จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรรัฐจะต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องมือหรือกลไกของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการปฏิรูประบบราชการเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการบริหารประเทศ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธา ข้าราชการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ

ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรี และรัฐบุรุษ ได้กล่าวถึงข้าราชการว่า จำแนกออกเป็น 2 จำพวก 1. ข้าราชการอาชีพ คือ ข้าราชการที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ ฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา 2. อาชีพข้าราชการ คือ ข้าราชการที่เข้ามารับราชการเพียงเพื่อเงินเดือน สำหรับเลี้ยงชีพอย่างเดียว ไม่มีความสำนึกของข้าราชการ ไม่อุทิศตนให้กับหน่วยงาน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ใช้เวลาว่างหรือแม้แต่เวลาราชการไปหากินส่วนตัว และบางคนหากินส่วนตัวด้วยการกระทำผิดกฎหมาย (สุทิน ลิ้มปะชาติ .2545 :47) ดังนั้นเราต้องส่งเสริมข้าราชการอาชีพให้มีจำนวนมาก ๆ

กรมศุลกากร เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1. ดำเนินการจัดเก็บรายได้ตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร เช่น จัดเก็บภาษีอากรจากการนำเข้า ส่งออก ปรับปรุงโครงสร้างพิกัดอัตราศุลกากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการด้านการจัดเก็บภาษีอากรบรรลุตามเป้าหมายโดยให้สอดคล้องกับแนวนโยบายด้านภาษีและการดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น จัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มแทนกรมสรรพากร จัดเก็บภาษีสรรพสามิตแทนกรมสรรพสามิต จัดเก็บภาษีเพื่อมหาดไทยแทนกระทรวงมหาดไทย และจัดเก็บค่าธรรมเนียมตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น เก็บค่าธรรมเนียมพิเศษแทนกระทรวงพาณิชย์ 2. ดำเนินการสืบสวน ป้องกันและปราบปรามการลักลอบ และหลีกเลี่ยงภาษีอากรในทางศุลกากร โดยสืบสวนติดตามตรวจสอบ ตรวจค้น จับกุม และ

ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดประเภทต่าง ๆ อาทิ การลักลอบและหลีกเลี่ยงภาษีศุลกากร การลักลอบนำเข้าและส่งออกยาเสพติด ฯลฯ 3. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการส่งออกโดยมาตรการภาษีอากรและมาตรการทางบริการ เพื่อช่วยลดต้นทุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ส่งออกทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ผลิตภายในประเทศสามารถส่งสินค้าออกไปแข่งขันกับผู้ผลิตต่างประเทศในตลาดโลกได้ อาทิ การคืนอากรวัตถุดิบที่นำเข้ามาผลิต ผสม ประกอบ หรือบรรจุเพื่อส่งออก การชดเชยค่าภาษีอากร การยกเว้นอากรวัตถุดิบในคลังสินค้าทัณฑ์บนประเภทโรงผลิตสินค้า การยกเว้นอากรในนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น 4. เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรในด้านศุลกากรต่อกระทรวง เช่น การยกเว้นอากรและการลดอัตราอากรศุลกากร หรือยกเลิกการยกเว้นอากรและการลดอัตราอัตราอากรศุลกากร การเรียกเก็บอากรพิเศษสำหรับของนำเข้า รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ด้านอากรภายในเขตการค้าเสรีอาเซียน 5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ข้าราชการกรมศุลกากรทุกคนมีหน้าที่ที่ต้องพัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาคุณภาพอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมกับคำขวัญที่ว่า " ศุลกากรยุคใหม่ บริการโปร่งใส ก้าวไกลด้วยเทคโนโลยี "

สำนักแผนและการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานทางวิชาการของกรมศุลกากร ข้าราชการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในหลายด้าน เช่น การเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายการจัดเก็บภาษีอากร การศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและการศึกษาวิเคราะห์ประสานงานเกี่ยวกับองค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ

การศึกษาเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นการเสริมสร้าง พัฒนากำลังคนในด้านความคิด ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับมาแก้ไขปัญหาต่างต่าง ๆ และพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ให้เป็นไปในแนวทางที่มุ่งหวัง การศึกษายังมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยทำให้ระบบการผลิตมีประสิทธิภาพเพื่อการอยู่ดีกินดี มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ อย่างมีสำนึกของบุคลากรในชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญทางเศรษฐกิจ แล้วจะสนับสนุนให้เกิดเสถียรภาพทางด้านสังคมและการเมือง เป็นผลให้เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา การเมืองมีเสถียรภาพ (ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2544 : 26) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุน หรือปัจจัยของการพัฒนา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และต้องมีการพัฒนาคุณภาพส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มีสุขภาพแข็งแรง ขยันอดทน รับผิดชอบ สร้างให้มีฝีมือมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อันจะก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สาเหตุนี้เอง ที่ทำให้นักบริหารองค์การให้ความสำคัญกับตัวคนในกระบวนการบริหารงานมาก เพราะมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (เฉลิม ศรีผดุง. 2543 : 13)

การศึกษาวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาคนโดยการศึกษา เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา (Economics of Education) เพราะเป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหามาได้ยากไปใช้ในการผลิต เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ จิตใจ อุปนิสัย และบุคลิกภาพ และอื่น ๆ ทำได้โดย การจัดการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น

ตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา ระดับปริญญาโทภายในประเทศ ภายใต้งบกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังในส่วนของกรมศุลกากร ได้กำหนดแผนทุนการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2547 ไว้ดังนี้

สาขาวิชากลาง

1. การบัญชี	2 ทุน
2. เศรษฐศาสตร์	3 ทุน
3. นิติศาสตร์	5 ทุน
4. ภาษาศาสตร์	2 ทุน
5. พัฒนาสังคม	2 ทุน
6. บริหารธุรกิจ	3 ทุน
7. รัฐประศาสนศาสตร์ หรือ บริหารรัฐกิจ หรือ การจัดการภาครัฐและเอกชน	10 ทุน
8. กฎหมายเศรษฐกิจ	1 ทุน

สาขาวิชาเฉพาะ

9. วิศวกรรมศาสตร์	1 ทุน
10. วิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)	3 ทุน

รวม 32 ทุน

ในวงเงิน 3,120,000 บาท

จากการสนับสนุนทุนการศึกษาในสาขาวิชาที่กล่าวมา แสดงถึงทิศทางการปฏิบัติงานของกรมศุลกากร ว่าต้องการข้าราชการที่มีความรู้และสำเร็จการศึกษาในหลากหลายสาขาเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงาน นอกจากนั้นยังมี

แผนการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปี พ.ศ. 2547 สำหรับข้าราชการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก ภายใต้กองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังในส่วนกรมศุลกากร ดังนี้

แผนงาน/หลักสูตร

กลุ่มเป้าหมาย

ความรู้ด้านการบริหาร

1. นักบริหารระดับสูง

ข้าราชการระดับ 9-10

จำนวน 1 คน / 1 รุ่น / 11 วัน

2. เสนาธิการทหาร

ข้าราชการระดับ 7-9

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 11 เดือน

3. Customs Management

ข้าราชการระดับ 7-8

Techniques

จำนวน 2 คน/ 1 รุ่น / 5 วัน

ความรู้ด้านกฎหมาย

4. ประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน

ข้าราชการระดับ 3-8

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 200 ชม.

5. ประกาศนียบัตรบัณฑิตทาง

ข้าราชการระดับ 3-8

กฎหมายธุรกิจ

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 1 ปี

6. ประกาศนียบัตรกฎหมายการค้า

ข้าราชการระดับ 3-8

ระหว่างประเทศ

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 5-6 เดือน

7. ประกาศนียบัตรกฎหมายภาษีอากร

ข้าราชการระดับ 3-8

ระหว่างประเทศ

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 1 เดือน

ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. Network Management System

ข้าราชการระดับ 3-8

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 3 เดือน

9. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์สำหรับ

ข้าราชการระดับ 2 -4

โสตทัศนูปกรณ์

จำนวน 1 คน/ 1 รุ่น / 5 วัน

ประมาณค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 410,000 บาท

เป็นแผนที่จัดขึ้นตามความต้องการจากส่วนราชการในสังกัดกรม ฯ และความเหมาะสมในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกรวดเร็ว ในการปฏิบัติงานขึ้น แผนทุนการศึกษาต่อและแผนการฝึกอบรม/สัมมนานั้น ประกอบกันเป็นแผน การพัฒนาบุคลากรจึงช่วยส่งเสริมการพัฒนาหลายด้านให้แก่ข้าราชการ

จากความรู้และความจำเป็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาในขั้นต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาข้าราชการนั้นคือ สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล กรมศุลกากร ซึ่งมีหน้าที่จัดระบบงานและ

ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานตุลาการภาค ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษาต่อและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างของกรม ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานในทางตุลาการและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องอุปสงค์ทางการศึกษา ของการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศซึ่งเป็นหน่วยงานทางวิชาการหนึ่งที่มีความสำคัญของกรมตุลาการ เพื่อสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงทางการศึกษาของข้าราชการในสำนัก พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสมกับเป็นข้าราชการอาชีพ และเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลาการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลาการ โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี)
3. รวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลาการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลาการ
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารในการพิจารณาและการวางแผนกำลังคน
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล กรมตุลาการ ในการวางแผนจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่สังกัดสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลาการประจำปีงบประมาณ 2547 จำนวนทั้งสิ้น 49 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

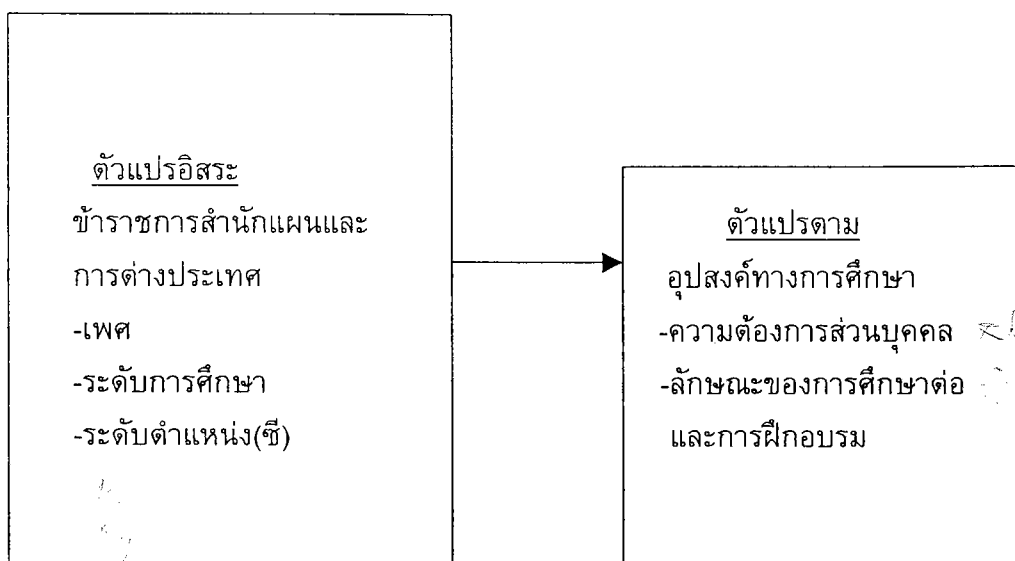
1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.3 ระดับตำแหน่ง (ซี)
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ของการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 2.1 ความต้องการส่วนบุคคล
 - 2.2 ลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อุปสงค์ทางการศึกษา** หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ ของการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล ลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม
2. **ความต้องการส่วนบุคคล** หมายถึง ความต้องการในการศึกษาเฉพาะบุคคล ผลของความต้องการนั้นจะตอบสนองให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นแก่ตนเอง
3. **การศึกษาต่อ** หมายถึง การเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยการศึกษาวิชาการต่างๆเพิ่มจากวุฒิการศึกษาเดิม เพื่อให้ได้รับวุฒิปัตร์หรือปริญญาบัตรเพิ่มขึ้น
4. **ลักษณะของการศึกษาต่อ** หมายถึง รูปแบบของการศึกษาต่อแบบต่าง ๆ ที่สามารถจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ
5. **การฝึกอบรม** หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ อันทันสมัยเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
6. **ลักษณะของการฝึกอบรม** หมายถึง รูปแบบของการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ที่สามารถจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ
7. **ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติราชการ อยู่ที่สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ในปีงบประมาณ 2547
8. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา

9.ระดับตำแหน่ง (ซี) หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ ซึ่งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 40 แบ่งไว้ 11 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด เรียงไปตามระดับความยากและคุณภาพของงาน กระทั่งถึงระดับ 11 ซึ่งเป็นระดับสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1.ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีเพศแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน

2.ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน

3.ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ข้อมูลของกรมศิลปากร
- 1.2 ข้อมูลของสำนักแผนและการต่างประเทศ
- 1.3 ข้อมูลกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง
- 1.4 การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศิลปากร

2. เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา
- 2.2 ทฤษฎีอุปสงค์การศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลของกรมศิลปากร

กิจการภาษี หรือการศุลกากร มีมาตั้งแต่ก่อนสมัยสุโขทัยจากหลักฐานศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหง เรียกว่า "จกอบ" ในสมัยสุโขทัยมีการค้าขายเป็นปัจจัยในการสร้างความมั่งคั่งของรัฐ การเก็บภาษีนี้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งกรุงสุโขทัย ได้มีประกาศยกเว้นแก่ผู้มาค้าขายดังหลักฐานที่ปรากฏในศิลาจารึกว่า "เมืองสุโขทัยนี้ดีในน้ำมีปลาในนามีข้าว พ่อเมืองบ่เอาจกอบในไพร่ลู่ทาง เพื่อนจูงวัวไปค้าขี่ม้าไปขายใครจักใคร่ค้าช้างค้าใครจักใคร่ค้าม้าค้า" ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านตรวจเก็บภาษีเข้าขาออกเฉพาะเรียกว่า พระคลังสินค้า มีสถานที่สำหรับการภาษี เรียกว่า ขนอน เก็บภาษีจากระวางบรรทุกสินค้าและจากสินค้า ในสมัยกรุงธนบุรี บ้านเมืองอยู่ในยุคสงครามการค้าขายระหว่างประเทศไม่ปรากฏหลักฐาน ในทางประวัติศาสตร์

เมื่อเข้าสู่ยุครัตนโกสินทร์ ในรัชสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวมีการประมวลผูกขาดการเรียกเก็บภาษีอากร เรียกว่า "ระบบเจ้าภาษีนายอากร" ส่วนสถานที่เก็บภาษีเรียกว่า "โรงภาษี" ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 การติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น มีการทำสนธิสัญญาเบาริ่ง ที่เกี่ยว

กับ ศุลกากร คือ ยกเลิกการเก็บค่าธรรมเนียมปากเรือเปลี่ยนมาเป็นเก็บภาษีสินค้าขาเข้า ที่เรียกว่า "ภาษีร้อยละสาม" ส่วนสินค้าขาออกให้เก็บตามที่ระบุในท้ายสัญญาเป็นชนิดไป มีการตั้งโรงภาษี เรียกว่า ศุลกสถาน (Customs House) ขึ้นเป็นที่ทำการศุลกากร

ยุคใหม่ของศุลกากรไทยเริ่มในปี พ.ศ. 2417 เมื่อรัชกาลที่ 5 ทรงจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ เป็นสำนักงานกลางในการรวบรวมรายได้ของแผ่นดิน งานศุลกากรซึ่งทำหน้าที่จัดเก็บภาษีขาเข้า ขาออกเป็นรายได้ของรัฐอยู่ในความควบคุมดูแลของหอรัษฎากรพิพัฒน์ คือการก่อตั้งกรมศุลกากร งานศุลกากรได้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองและสถานการณ์ของโลก ได้มีการสร้างอาคารที่ทำการใหม่ให้เหมาะสมขึ้นแทนที่ทำการศุลกากร ที่เรียกว่าศุลกสถาน เดิมในปี 2497 นั่นคือ สถานที่ตั้งกรมศุลกากร คลองเตย ในปัจจุบัน ในช่วงเวลาที่ผ่านม้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเดิม กรมศุลกากรมีภารกิจหลักคือจัดเก็บภาษีอากรจากของที่นำเข้ามาในและส่งออกภายนอก ราชอาณาจักรเพื่อนำไปพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและดูแลป้องกัน ปรามปรามการลักลอบหนี ภาษีศุลกากร เพื่อให้การจัดเก็บภาษีอากรเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ประกอบการที่สุจริต

ในปัจจุบันกรมศุลกากร ได้รับบทบาทและหน้าที่จากเดิมที่เน้นการจัดเก็บภาษีอากรจากของ ที่นำเข้ามาในและส่งออกภายนอกราชอาณาจักร มาเป็นการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาส่งเสริมด้านการค้า ระหว่างประเทศและการส่งออกของไทยที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับตลาดการค้าของโลกได้ควบคู่ กันนั้น กรมศุลกากรได้พัฒนาระบบงานการจัดองค์กร การนำระบบคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการบริหาร งาน ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจของประเทศ นอกจากการพัฒนาบบงานต่างๆแล้ว กรมศุลกากรได้ปรับปรุงขยายหน่วย งานต่างๆรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กรมศุลกากรได้จัดสร้างอาคารที่ทำการอีกหนึ่งหลัง เป็น อาคารสำนักงานสูง 16 ชั้น เรียกว่า อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร ทำพิธีเปิดอาคารเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2539

วิสัยทัศน์กรมศุลกากร

องค์กรที่ทันสมัย ให้บริการศุลกากรที่เป็นเลิศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

(Modern Customs administration rendering the best services in South-East Asia)

พันธกิจของกรมศุลกากร คือ

1. ให้บริการศุลกากรที่ทันสมัย และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. บริหารจัดการเก็บภาษีให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เสริมสร้างความปลอดภัยทางการค้าระหว่างประเทศ และปกป้องผลประโยชน์ของชาติประชาชน ด้วยมาตรการทางศุลกากร

1.2 ข้อมูลของสำนักแผนและการต่างประเทศ

สำนักแผนและการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมศุลกากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- 1.เสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายการจัดเก็บภาษีอากร
- 2.จัดทำประมาณการการจัดเก็บภาษีอากร แผนแม่บท แผนปฏิบัติงานของกรม
- 3.เป็นศูนย์ประสานงาน ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และเป็นฝ่ายเลขานุการของผู้แทนกรมในการเข้าร่วมเจรจาทางศุลกากรระหว่างประเทศ
- 4.ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกรม
- 5.ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในของสำนักแผนและการต่างประเทศ

แบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม และ 1 ส่วน ดังนี้

1. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสารบรรณ และงานธุรการในสำนัก จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณของสำนัก ติดต่อประสานงานและให้บริการทั่วไปแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนัก เบิกจ่าย และจัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์และบัญชีเงินทอรองจ่าย ต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การปฏิบัติงานของสำนัก และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มวางแผนและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวง จัดทำประมาณการรายได้ ทบทวน และปรับปรุงประมาณการรายได้ จัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติงานของกรม ศึกษา วิเคราะห์ ผลการจัดเก็บภาษีอากร และจัดทำรายงานเสนอฝ่ายบริหาร ติดตาม ประเมินผลและจัดทำแผนเชิงวิเคราะห์เพื่อให้เป็นตามแผนต่าง ๆ ที่วางไว้ เสนอแนะและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เสนอแนะการปรับปรุงแผน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรม รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการเลือกที่เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานของกรม ประมวล วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อค้นพบผลการศึกษาวิจัย และวิทยาการสมัยใหม่เกี่ยวข้องกับการค้า เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้ของหน่วยงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนกิจการระหว่างประเทศ มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ผลการประชุมความตกลงระหว่างประเทศ พันธกรณีต่าง ๆ ในทางศุลกากร รวมทั้งเสนอแนะนโยบาย ทำที่ในการเจรจาทางการค้าระหว่างประเทศตลอดจนการพิจารณาในการเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญาระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน ให้ความร่วมมือกับองค์การ กลุ่มความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานศุลกากรของต่างประเทศ ดำเนินการ รวบรวมข้อมูล และเตรียมการในการเข้าร่วมประชุมหรือจัดประชุมระหว่างประเทศ จัดทำคู่มือ และปรับปรุงฐานข้อมูลทางศุลกากรต่างประเทศให้ทันสมัย ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

4.1 ฝ่ายความร่วมมือด้านทวิภาคี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานศุลกากรต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ และหน่วยงานภายในประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือในระดับทวิภาคี การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนะทำที่ในการดำเนินนโยบายในระดับทวิภาคี การประสานงาน เตรียมเอกสารเพื่อการประชุมระหว่างประเทศ การจัดและดำเนินการประชุมศุลกากรต่างประเทศในระดับทวิภาคี การต้อนรับและรับรองแขกต่างประเทศของกรม และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรมในด้านงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทวิภาคี

4.2 ฝ่ายความร่วมมือด้านพหุภาคี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือในระดับพหุภาคี ภูมิภาค และอนุภูมิภาค การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนะทำที่ในการดำเนินนโยบายในระดับพหุภาคี ภูมิภาค และอนุภูมิภาค การประสานงานเตรียมเอกสารเพื่อการประชุมระหว่างประเทศ การจัดและดำเนินการประชุมกับศุลกากรต่างประเทศในระดับพหุภาคี ภูมิภาค และอนุภูมิภาค การต้อนรับและรับรองแขกต่างประเทศของกรม และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรมในด้านงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพหุภาคี ภูมิภาค และอนุภูมิภาค

เนื่องจากกรมศุลกากร เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงการคลัง จึงได้รับการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงจะกล่าวถึงกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง

1.3 ข้อมูลกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรฯ (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล . 2541 : 189 - 191)

กองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2536 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังในขณะนั้นคือ นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์ ได้มีดำริให้จัดตั้งขึ้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลังให้ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรของสำหรับรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนงานหลักของกระทรวงการคลัง และแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้ตรงตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการในสังกัดต่อไป

การบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระเบียบหลักเกณฑ์และมีวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังจึงได้ออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2536 ซึ่งภายใต้ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธาน และกรรมการอื่นที่ปลัดกระทรวงการคลังแต่งตั้งอีก 7 คน และให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเป็นเลขานุการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังในด้านต่าง ๆ คือ

1. การเสนอแผนพัฒนาบุคลากร
2. การควบคุมและบริหารการใช้จ่ายเงิน
3. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ
4. การปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการตามที่ได้รับมอบหมาย

จากกระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2538 เพื่อเพิ่มเติมคำนิยามของ "บุคลากร" ภายใต้ระเบียบฉบับปี พ.ศ. 2536 จากเดิมที่ให้หมายความเฉพาะ "ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการคลัง" โดยในระเบียบฯ ฉบับที่ 2 ให้หมายความครอบคลุมถึง " บุคคลในต่างประเทศที่ขอรับทุนโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ตามความต้องการของกระทรวงการคลัง เพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ " พร้อมทั้งได้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรเป็น ดังนี้

1. เป็นเงินอุดหนุนให้สถาบันการศึกษาของรัฐ เอกชน สำหรับการจัดศึกษาให้แก่บุคลากรเป็นกรณีพิเศษ
2. เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อทุนการศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงาน ทั้งในและต่างประเทศด้วย
3. เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อทุนการศึกษาภาษาต่างประเทศเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี สำหรับวิธีปฏิบัติอื่นใด ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศโดยอนุโลม
4. เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น
5. เป็นค่าใช้จ่ายอื่นใดเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรณีอื่นที่ได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวงการคลัง

6. เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการเสนอขอความเห็นชอบต่อปลัดกระทรวงการคลัง

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.ประเภททุนศึกษาต่อ

1.1 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท - เอก ในต่างประเทศ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
เป็นการศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง

1.1.1 เป็นการศึกษาในสาขาวิชาตามความต้องการของกรม ทั้งนี้โดยยึดแผนปฏิบัติงานของกระทรวงการคลัง (แผน 5 ปี) เป็นหลัก

1.1.2 ผู้ประสงค์จะสมัครรับทุนต้องเป็นผู้ติดต่อและสอบผ่านการคัดเลือกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาด้วยตนเอง

1.1.3 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดให้แก่นักเรียนทุนของ ก.พ.

1.2 การศึกษาต่อระดับปริญญาโท - เอก ในประเทศ กำหนดเงื่อนไขไว้ ดังนี้

1.2.1 จัดสรรให้แก่ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลังผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท รวมทั้งผู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทอยู่ก่อนแล้ว ก่อนที่จะมีการตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากร

1.2.2 กรมจะต้องเป็นผู้กำหนดสาขาวิชาที่ต้องการให้ข้าราชการไปศึกษา

1.2.3 ผู้ขอรับทุนจะต้องสมัครเรียนและทำการทดสอบตามเงื่อนไขที่สถาบันการศึกษากำหนดและมีหลักฐานการตอบรับให้เข้าศึกษาจากสถาบันการศึกษา

2.ประเภททุนอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา

2.1 การอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาในต่างประเทศ

2.1.1 กรมสามารถจัดส่งข้าราชการไปอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาในต่างประเทศตามที่หน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเป็นผู้จัดขึ้น ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ โดยจะต้องเป็นหลักสูตรสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของกรมและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามแผนงานของกรมภายใต้กรอบแผนปฏิบัติงาน 5 ปี ของกระทรวงการคลัง

2.2. การอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาในประเทศ

2.2.1 กรมในสังกัดสามารถขอรับทุนสนับสนุนในการจัดอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา ที่จัดโดยองค์กรหรือสถาบันการศึกษาในประเทศ ในกรณีที่ไม่มีอาจจัดหาหรือใช้เงินงบประมาณดำเนินการได้

3. ประเภทโครงการพิเศษอื่น ๆ

นอกจากกองทุนพัฒนาบุคลากร กระทรวงการคลังแล้ว กรมศุลกากรยังมีแผนและโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละสำนักนำไปปฏิบัติ ดังนั้นจึงจะนำเสนอแผนและผลงานบางส่วนเพื่อเป็นตัวอย่าง

1.4 การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

จากหน้าที่ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรมีหลายด้าน และเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ข้าราชการจะต้องสนใจและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ที่ผ่านมادกรมศุลกากรมีแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและมีผู้รับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี มี 6 ด้านคือ 1.ด้านพิธีการ 2.ด้านการป้องกันและปราบปราม 3.ด้านสนับสนุนการค้า การผลิตและการส่งออก 4.ด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างและบุคลากร 5.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6.ด้านกฎหมาย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลของการดำเนินงานตามแผนด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.โครงการปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบเน้นขีดความสามารถ เป็นหลัก (Competency - Base)

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรมีขีดสมรรถนะความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ตามแผนแม่บทกรมศุลกากร

กลยุทธ์กิจกรรม

1. ออกแบบสำรวจความต้องการอัตรากำลังในแต่ละสำนัก
2. จัดทำ Profile บุคคลแยก 2 กลุ่มเพื่อจัดฝึกอบรม ดังนี้
 - 2.1 กลุ่มที่พึงประสงค์
 - 2.2 กลุ่มที่ไม่พึงประสงค์
3. กำหนดโครงสร้าง และรูปแบบการดำเนินโครงการ
4. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ Competency-Based
5. วิเคราะห์ภารกิจของกรมศุลกากร และจัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานและมาตรฐานการวัดความสามารถของแต่ละภารกิจ

6. ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของกรมฯให้สอดคล้องกับมาตรฐานโดยการฝึกอบรม **ผลการดำเนินงาน** กรมศุลกากรได้ดำเนินการสำรวจความต้องการอัตรากำลังข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมจัดทำ Profile และนำระบบ Competency Base มาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรและวิเคราะห์ภารกิจของกรมฯ เพื่อจัดทำ Performance Criteria Competency Framework และ Competency Standard

2.โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามระบบเน้นขีดความสามารถเป็นหลัก วัตถุประสงค์/เป้าหมาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารและจัดการ กลยุทธ์กิจกรรม

1. จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกรมศุลกากร
 - 1.1 ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่จะนำมาดำเนินการ
 - 1.2 ศึกษาวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน สายงาน
 - 1.3 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของขีดสมรรถนะของบุคลากรสำหรับงานศุลกากร แต่ละ

สายงาน

- 1.4 ออกแบบกระบวนการหลักสูตรการฝึกอบรมและขีดพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรและงบประมาณ

- 1.5 สรุปผลการศึกษา และจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
2. ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผน
 - 2.1 จัดการฝึกอบรมและพัฒนาภายในสถาบัน
 - 2.2 ประสานการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกับเครือข่ายการฝึกอบรมจากภายนอก
3. จัดตั้งห้องสมุดและศูนย์จัดการความรู้การศุลกากร
 - 3.1 พัฒนาฐานข้อมูลความรู้การพัฒนางานศุลกากร
 - 3.2 รวบรวม ผลิตภัณฑ์ จัดทำห้องสมุดการศุลกากร

ผลการดำเนินงาน กรมศุลกากรได้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ทางพิกัตอัตรา
ศุลกากรแก่เจ้าหน้าที่ศุลกากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ทำ
ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและโปร่งใสโดยมี เจ้าหน้าที่ประเมินอากร นายตรวจ
ศุลกากร ผ่านการอบรมจำนวน 241 คน และได้ดำเนินการพัฒนาห้องปฏิบัติการทางภาษา Sound
Lab และเปิดศูนย์ศึกษาด้วยตนเอง Self Learning Room ได้รับความสนใจจากข้าราชการในการ
เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองโดยไม่เสียเวลาราชการ พร้อมกับดำเนินการฝึกอบรม
ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.การฝึกอบรมหลักสูตรระบบราคา , ระบบวินิจฉัยพิกัตอัตราศุลกากร , ระบบ Data
Warehouse ในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
- 2.การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรของกรมศุลกากร
- 3.การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4.การฝึกอบรมหลักสูตรนายด่านศุลกากร
- 5.การฝึกอบรมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- 6.การฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินคดีศุลกากร
- 7.การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับระบบการซื้อขายและราคาตลาดโลกของสินค้าเหล็ก
และเหล็กกล้า

- 8.การฝึกอบรมหลักสูตรการประเมินราคาศุลกากร
- 9.การฝึกอบรมหลักสูตร Polymers and Polymerization Method
- 10.การฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงานทางอากาศยาน
- 11.การฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย ณ สถานประกอบการ
- 12.การฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มทักษะและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านประเมินอากร
- 13.การฝึกอบรมหลักสูตรการปรับปรุงพิธีการและการประเมินราคาตามระบบ GATT
- 14.การฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจปล่อยสินค้าเครื่องยนต์เก่าใช้แล้ว
- 15.การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร

3.โครงการส่งเสริมจริยธรรม

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างกรมศุลกากรมีคุณธรรมและมีพฤติกรรมในกรอบของจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตลอดจนมีความรัก ความรับผิดชอบ ต่อชาติ และพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์กิจกรรม

- 1.เสริมสร้างทัศนคติ จิตสำนึก และคุณธรรม
 - 1.1 จัดโครงการอบรมพัฒนาจริยธรรม (4วัน3คืน)
 - 1.2 จัดโครงการอบรมพัฒนาจิต (9วัน8คืน)
 - 1.3 จัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง (5วัน4คืน)
 - 1.4 จัดโครงการอบรมพัฒนาผู้นำ (4วัน3คืน)
- 2.ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่ดีงาม
 - 2.1 เผยแพร่บทความเสริมสร้างความรักความรับผิดชอบต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
 - 2.2 อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของจรรยาบรรณศุลกากรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกท่าน เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานและการวางตน

ผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ 15

- 1.ดำเนินการอบรมพัฒนาจิตเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต รุ่นที่ 4
- 2.ดำเนินการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่นที่ 2
- 3.จัดบรรยายพิเศษเรื่อง สุขภาพดี อายุร้อยปี ชีวิตเป็นสุข
- 4.ดำเนินการอบรมพัฒนาผู้นำ รุ่นที่ 1
- 5.ดำเนินการเผยแพร่บทความเรื่องความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และสัมมนาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เผยแพร่ในจุลสารศุลกากร

4.โครงการเพิ่มความรู้ความสามารถด้านกฎหมายให้แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ใน
ด้านกฎหมาย

กลยุทธ์กิจกรรม

1.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ด้านกฎหมายสูงขึ้น

1.1 จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับที่สูงขึ้นภายในประเทศ

1.2 จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับที่สูงขึ้น ณ ต่างประเทศ

1.3 จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรความรู้ทางกฎหมาย

ผลการดำเนินงาน กรมศุลกากรได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ความสามารถ โดยส่งข้าราชการเข้าศึกษาในหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายระดับ
พื้นฐาน รุ่นที่ 4 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมาย
ภาวื่อการระหว่างประเทศ รุ่นที่ 1 ของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาสำนักแผนและการต่างประเทศได้สนับสนุนให้ข้าราชการได้
พัฒนาความรู้ความสามารถต่าง ๆ ดังนี้

1.เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Project Management

2.เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง Senior Managers Planning ทั้งสองเรื่อง จัดให้มีขึ้น
ณ ห้องประชุม ชั้น 15 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร

3.จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานหนึ่งของ
หน่วยงาน เน้นการฝึกปฏิบัติจริง เริ่มตั้งแต่สำรวจปัญหา วางแผน หารูปแบบการแก้ไขปัญหา
ดำเนินการวิจัย และสรุปรายงานผลการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่ง
ชาติ (สวช.) เป็นวิทยากรให้คำแนะนำตลอดหลักสูตร สถานที่ ณ ห้องประชุมกรมศุลกากร และ
ห้องอบรมชั้น 2 อาคารสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (อาคาร 3 ชั้น หลังเก่า)

4.เข้าอบรมเชิงประสบการณ์ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์และการคำนวณ
ต้นทุนผลผลิต รุ่นที่ 10 ของสถาบันพัฒนาโบายายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

5.เข้าอบรมหลักสูตร พักัดอัตราศุลกากรฮาร์โมนิซ้ออาเซียน (AHTN) ให้กับข้าราชการ
เฉพาะส่วนกลาง จำนวน 6 รุ่น ณ ห้องประชุม ชั้น 15 อาคาร 120 ปี

6.เข้าร่วมอบรมหลักสูตร ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและวินัยทางงบประมาณและ
การคลัง เพื่อเป็นการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนัก
งบประมาณที่จะปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณให้เข้มแข็ง และมีมาตรฐานสูงขึ้น ทั้งยังทำให้

การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลคล่องตัว และสามารถตรวจสอบได้ ณ ห้องประชุม ชั้น 15 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร

7.เข้าอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเพิ่มความชำนาญเช่น Microsoft Word , Microsoft Excel , Microsoft PowerPoint เป็นต้นกับ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมศุลกากร

2. เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา

พิชญ์สินี ชมภูคำ (2542 : 10) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาว่า นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านเห็นว่า การศึกษาเป็นการลงทุน เช่น อัลเฟรด มาร์แชล กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าสูงกว่าการลงทุนชนิดอื่น เมื่อลงทุนไปแล้วผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนการศึกษาได้แก่

1. กำลังคน (Man Power) หมายถึง การศึกษาจะช่วยสร้างกำลังคนในด้านต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของประเทศชาติทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ทักษะความรู้ (Skill and Knowledge) หมายถึงเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ทางเศรษฐกิจได้ดีขึ้น

3. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพสูงให้แก่สังคม เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงวัฒนธรรมเดิมให้ดีขึ้น และลดสิ่งที่เป็นทอนความเจริญของสังคมให้น้อยลง

4. ความเจริญทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) หมายถึง การเพิ่มผลผลิตของประชาชาติโดยรวม

เมื่อมาดูรากศัพท์ของคำว่า การศึกษา เดนนิสัน,พอล (2546) แสดงคำว่า การศึกษา **education** มาจากคำในภาษาละตินคำว่า **educare** มีความหมายว่า to draw out ซึ่งแปลว่า นำออกมา

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 27) ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 2 ความหมาย

1. การศึกษาในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง ขบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นขบวนการของชีวิต เป็นขบวนการหาความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่ได้รับตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา ขบวนการดังกล่าวจะอาศัยสื่อการศึกษา คือ บ้าน โรงเรียน วัด สังคมและสิ่งแวดล้อม ในกรณีนี้ชีวิตและกิจกรรมเพื่อชีวิตทุกอย่างของเราล้วนเป็นโรงเรียนหรือแหล่งการศึกษาที่แท้จริง การศึกษาจึงหมายถึง ประสบการณ์รวมที่บุคคลได้รับทั้งในและนอกโรงเรียนและสถาบันการศึกษา และได้สะสมมาตลอดชีวิต การศึกษาในกรณีนี้คือ ชีวิต (Education is life)

2.การศึกษาในความหมายแคบ หมายถึง การเรียน การสอนในโรงเรียนวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเท่านั้น การศึกษาจะเริ่มเมื่อเข้าศึกษาในโรงเรียนและสถานศึกษาจะสิ้นสุดเมื่อออกจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษา กรณีนี้มักจะเป็นการศึกษาที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และอาจารย์ ได้เตรียมการจัดการเรียนการสอนไว้พร้อม เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถเพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีสวัสดิภาพ และเพื่ออนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของชาติด้วย

ศาสตราจารย์ บัณฑิต (2514 : 38) ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า การศึกษา คือ การพัฒนาขั้นที่ 5 (Education is the development of the five aggregates) เพื่อว่าอภิสถาปณ จะได้เบาบางลงอย่างมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ขั้นที่ 5 ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ

รูป คือ ร่างกาย (Physical)

เวทนา คือ ความรู้สึก (Sensation)

สัญญา คือ ความจำ (Remembering)

สังขาร คือ ความคิด (Thought)

วิญญาณ คือ ความรู้ (Consciousness)

ผู้ที่ให้ความหมายการศึกษาเป็นกระบวนการมีดังนี้ เช่น

ธีรวัฒน์ นิเจนตร (2528 : 71) การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลทั้งทางสติปัญญา ทักษะ บุคลิกภาพ หรือ นิสัยใจคอ โดยมีผู้ถ่ายทอดความรู้และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนภายในสถาบันการศึกษา

สุปรียา ควรเดชะคุปต์ (2529 : 5) การศึกษา คือ กระบวนการผลิตที่ช่วยเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ผลิตสินค้าเพื่อเป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิตต่อไป

เพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2531 : 2) การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามจนถึงขีดสุด จุดมุ่งหมายของการศึกษาอยู่ที่บุคคล

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 8) ได้กล่าวว่า การศึกษา หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาอบรม การสร้างองค์ความรู้ ของบุคคลอันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกื้อหนุนที่ให้โอกาส การอำนวยความสะดวกและการส่งเสริม ที่จะกระตุ้นให้คนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) ได้สรุปไว้ การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาตลอดชีวิต

กู๊ด (Good . 1973) บรรณาธิการ Dictionary Of Education ได้ให้ความหมายของการศึกษาดังนี้

การศึกษา หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่มีคุณค่าในสังคม หรือ

การศึกษา หมายถึง กระบวนการของสังคมที่คนในสังคมได้จากสภาพแวดล้อม ซึ่งได้รับการคัดเลือกและการควบคุมเป็นอย่างดี โดยเฉพาะจากโรงเรียนทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้แต่ละบุคคลมีความสามารถ และความเจริญงอกงามในสังคมที่ตนอาศัยอยู่

มิลเลอร์ (Miller . 1990) การศึกษา คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านดี ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ด้านทักษะ (Psychomotor Domain) และด้านทัศนคติ (Affective Domain)

ผู้ที่ให้ความหมายแสดงถึงการศึกษาร่วมในการพัฒนา เช่น

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ และกล้า ทองขาว (2531 : 298-304) การศึกษา เป็นปัจจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแง่ของการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณา การศึกษาเป็นการลงทุน และการศึกษาคือปัจจัยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การประกันความสูญเปล่า ของการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องกำหนดนโยบาย จุดหมายและวิธีการที่ดี

วิโรจน์ สารัตนะ (2532 : 7) ถ้าประเทศใดไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก็ไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้มากนัก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ จะทำให้มนุษย์กลับกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นตัวการแห่งการพัฒนา

สำนักงาน ก.พ. (2545 : 1) การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถานการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้ซึ่งปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึง การฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือ ต่อจากการศึกษานั้นด้วย

ดิวอี้(Dewey .1966)ให้ความหมายว่าการศึกษามีถึง การสร้างหรือการจัดประสบการณ์ใหม่ เพื่อมาเพิ่มประสบการณ์ที่มีอยู่ และให้สามารถหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีก และการศึกษา คือ ความงอกงาม และเป็นกระบวนการตลอดชีวิต

มอริส (Cleve Morris . 1961) ได้กล่าวว่า การศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป หมายถึง การพัฒนาของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นศิลปะ อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาศิลปะที่ให้ความร่วมมือกับธรรมชาติ และเป็นศิลปะในการปรับปรุงธรรมชาติ การศึกษาช่วยพัฒนาร่างกายให้มีทักษะดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง นอกจากนั้นยังช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพและอุปนิสัยของมนุษย์อีกด้วย สอดคล้องกับอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ปองพล อติเรกสาร (2546 : 3) ได้ให้ความหมายว่าการศึกษาคือ การเรียนรู้ศิลปศาสตร์ ที่จะทำให้มนุษย์แต่ละคนสามารถอยู่รอด และดำรงชีวิตอยู่ได้ในแผ่นดิน

จากแนวคิดทางการศึกษา สรุปได้ว่า ความหมายของการศึกษานั้นพิจารณาได้หลายด้านหลายมุม และเป็นกระบวนการเชื่อมโยงกันเป็นองค์ความรู้ เพื่อเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 ทฤษฎีอุปสงค์การศึกษา (Demand for Education)

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2544 : 2-4) กล่าวว่า อุปสงค์ของการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่ออุปสงค์ของการศึกษาเป็นความต้องการของบุคคล หรือสังคมที่หวังจะเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่นและสังคมทั่วไป นี่คือนิสัยใจ หรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของการศึกษา แต่สิ่งจูงใจอีกประการ คือ ความอยากรู้ ก็ไปศึกษา หรือเรียนเพื่อสนองความอยากรู้ ไม่ได้หวังจะนำไปใช้ประโยชน์อะไร เพราะฉะนั้นอุปสงค์ของการศึกษาจึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการลงทุน (Investment) เพื่อผลิตประชากรที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง

2. อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการบริโภค (Consumption) เพื่อตอบสนองความอยาก การศึกษาจึงเหมือนกับสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods) เป็นอุปสงค์ปกติ คือ อยากรู้ ได้เรียน และทำให้รู้ ความอยากก็หมดไปเหมือนอยากดื่มน้ำได้ดื่มความอยากก็หมดไป

สาเหตุที่เกิดอุปสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อจะได้มีความรู้ และความสามารถไปใช้ในการประกอบอาชีพเพราะการศึกษาจะทำให้มีงานทำตามที่เราเรียนมา ยิ่งเรียนมากรายได้จะเพิ่มตาม เช่นประเทศไทย จบการศึกษามัธยมศึกษาทำงานได้ค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จบอนุปริญญา ปริญญาตรี เงินเดือนจะสูงขึ้นตามลำดับ เป็น 5,740 บาท และ 6,360 บาท ตามลำดับถ้ารับราชการ หากไปทำงานเอกชนขึ้นเงินเดือน

จะสูงขึ้นมากกว่า โดยอิงฐานเงินเดือนราชการ สำหรับสังคมจากผลการศึกษาของ F.H.Harbison หรือ L.Thurow ก็สรุปได้เหมือนกันว่าเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนดีที่สุด

2. ร่วมกิจกรรมทางสังคม การเป็นนักเรียนนักศึกษาที่มีเวลาและเป็นที่ยอมรับว่ามีความเป็นกลาง จึงทำให้มีโอกาสทำกิจกรรมทางสังคม หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมทั้งภายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา เป็นการฝึกประสบการณ์ทั้งด้านความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี เพื่อสร้างประชาสังคม

3. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถานศึกษามีภาระฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มเติมผลผลิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

4. ความเป็นสากล ทั้งด้านเครือข่ายของความรู้ (Knowledge Networks) เครือข่ายของอาชีพ (Occupation Networks) การศึกษาตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ และก่อให้เกิดความร่วมมือและสมานฉันท์อันนำไปสู่สันติ

5. การยอมรับของสังคม ผู้มีการศึกษาได้รับการยกย่องและเกียรติจากสังคม ผู้ปกครองจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวสมัครเข้ารับการศึกษาคำนึงและรายได้ในบางอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทำให้ความต้องการศึกษาในสาขาเหล่านั้นสูงมาก หรือส่งเสริมให้เรียนตามประเพณี หรือกฎหมายการศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไม่ผิดกฎหมาย

6. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

7. สร้างความสามารถเพื่อการแข่งขันของประเทศ

8. เตรียมความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานทางสังคม (Social Infrastructure)

9. สร้างช่องทางโอกาสแก่ผู้มีการศึกษา

10. การศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตไม่ว่าจะมองแรงงานในฐานะปัจจัยในการผลิต หรือผู้มีทักษะในการผลิต หรือทั้งสองอย่าง

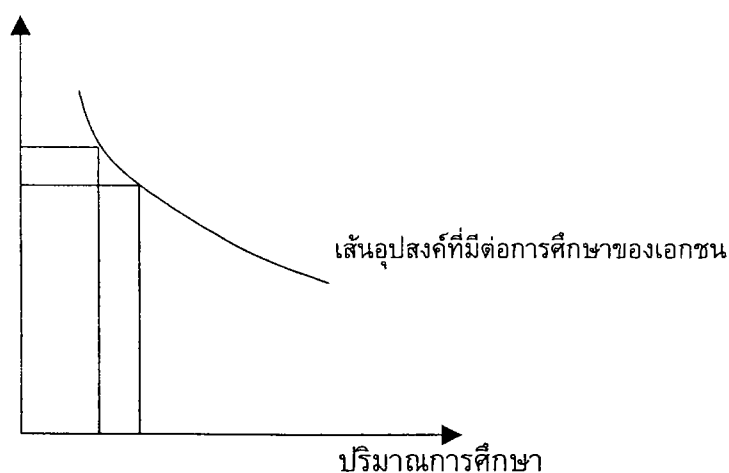
สรุปได้ว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ของการศึกษานั้น เป็นสาเหตุมาจากความต้องการของบุคคล (Individual Demand) และความต้องการของสังคม (Social Demand) ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นปริมาณหรือจำนวนความต้องการที่เข้ารับการศึกษ หรืออุปสงค์ของการศึกษาจะมากน้อยแค่ไหนจะถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ มีทั้งที่วัดปริมาณได้ และบอกระดับความต้องการได้ (Quantity and Quality)

✕ นวลทิพย์ ควกุล (2527 : 34-37) กล่าวว่า ข้อสมมติที่สำคัญประการหนึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ คือ มนุษย์ทุกคนเป็นผู้มีเหตุผล (Rational Person) การกระทำทุกอย่างจึงเป็นไปเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองสูงที่สุด การศึกษาก็เช่นเดียวกัน บุคคลหรือเอกชนแต่ละคนจะทำการศึกษาไปจนถึงจุดที่อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาเท่ากับอัตราดอกเบี้ย ถ้าอัตราดอกเบี้ยสูงความต้องการการศึกษาจะต่ำ แต่ถ้าอัตราดอกเบี้ยต่ำจะจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายเงินทุนไปทำการศึกษาในปริมาณที่มากขึ้น ซึ่งอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของแต่ละบุคคลนี้สามารถนำมารวมกันเข้าเป็นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของทั้งตลาด

ได้อธิบายเส้นอุปสงค์ที่มีผลต่อการศึกษาของเอกชน และของสังคม ในการพิจารณาอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของแต่ละคนจะพิจารณาจาก

1. ผลตอบแทนของการศึกษา
 2. อัตราดอกเบี้ยซึ่งสะท้อนถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสของการนำเงินมาลงทุนทำการศึกษา
- จากสองส่วนนี้ สามารถนำไปหาอุปสงค์ที่มีอุปสงค์ต่อการศึกษาของเอกชนได้ ตามภาพประกอบ 1

$$P = R_b/R_c = \text{ราคาการศึกษา}$$



ภาพประกอบ 1 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชน

- R_b คือ อัตราดอกเบี้ย หรืออัตราผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุนทางอื่น เช่น พันธบัตรรัฐบาล
- R_c คือ อัตราผลตอบแทนทางการศึกษา
- R_b/R_c คือ ราคาของการศึกษา (Price of Education)

ถ้าผลตอบแทนจากการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลเพิ่มสูงขึ้น ราคาการศึกษาก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย เป็นผลให้ความต้องการการศึกษาลดลง แต่ถ้าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลลดลง ราคาการศึกษาก็จะลดลง ทำให้ความต้องการการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น เพราะฉะนั้นเส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาจึงเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาดังเช่น เส้นอุปสงค์ที่มีต่อราคาของสินค้าโดยทั่วไป

เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาในความเป็นจริง อาจไม่ได้ลาดจากซ้ายมาขวาดังรูปที่ 1 ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ

ประการแรก การศึกษามีลักษณะเหมือนสินค้าที่ต้องบริโภคทั้งจำนวน (Lumpy Commodity) เพราะเมื่อตัดสินใจลงทุนทำการศึกษาแล้ว ก็มักจะต้องเรียนให้จบการศึกษาแต่ละระดับ เช่น ตัดสินใจเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งมี 3 ปี แสดงให้เห็นว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่แบ่งแยกไม่ได้ (Indivisibility) เมื่อเป็นดังนี้เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของแต่ละบุคคลจึงน่าที่จะเป็นแบบขั้นบันได (Step Function) มากกว่าที่จะเป็นเส้นลาดเอียงจากซ้ายมาขวา (Smooth Function)

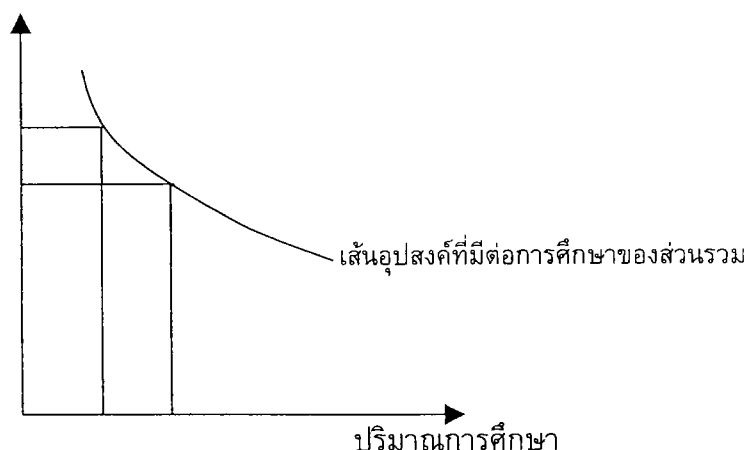
ประการที่สอง เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาจะลาดเอียงจากซ้ายมาขวาดังรูปได้ก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่ได้จากการศึกษาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (Diminishing Return)

ตามทฤษฎีหากผลผลิตที่ได้เกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ชนิดหนึ่งเป็นปัจจัยผันแปร อีกชนิดหนึ่งเป็นปัจจัยคงที่แล้ว การผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ จะทำให้ผลได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ทำนองเดียวกันถ้าถือว่ามนุษย์หรือบุคคลที่ทำการศึกษาคือปัจจัยคงที่ และการศึกษาเป็นปัจจัยผันแปร การใส่การศึกษาเข้าไปในตัวผู้ที่ทำการศึกษามากขึ้น ๆ ความสามารถของคน ๆ นั้นในการรับรู้ (Absorb Knowledge) ซึ่งมีอยู่จำกัด (คงที่) จะทำให้ผลได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง นอกจากนี้ การทำการศึกษาเพิ่มขึ้นจะทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสเพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่ได้รับจากการศึกษาจึงเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง

อย่างไรก็ตามจากหลักฐานความเป็นจริงที่ปรากฏออกมา ผลตอบแทนไม่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเสมอไป ยกตัวอย่างเช่น ในอินเดีย ผลตอบแทนหน่วยสุดท้าย (Marginal Rates of Return) ที่เอกชนได้รับจากการเรียนเพิ่มขึ้นทีละขั้นจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง แต่ในเม็กซิโกและในสหรัฐอเมริกาไม่ได้ปรากฏแนวโน้มการลดลงของผลได้เหมือนในอินเดีย ตรงกันข้ามถ้าผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายจากการเรียนเพิ่มขึ้นทีละขั้นไม่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาจะไม่ใช้เส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวา

สำหรับอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาดจะเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาหรือไม่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชนแต่ละคน กล่าวคือ ถ้าอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชนเป็นเส้นที่ลาดลงจากซ้ายมาขวา อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาดซึ่งได้จากการรวมอุปสงค์ของเอกชนเข้าด้วยกันนั้นก็ควรเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาดังแสดงในภาพประกอบ 2

$P=r/i$ =ราคาการศึกษา



ภาพประกอบ 2 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาด (ส่วนรวม)

- r คือ อัตราผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุนทางอื่นที่ไม่ใช่ทางการศึกษา
- i คือ อัตราผลตอบแทนทางการศึกษา
- r/i คือ ราคาของการศึกษา

เช่นเดียวกับกรณีของเอกชนแต่ละคน ถ้าอัตราผลตอบแทนทางการศึกษาลดต่ำลงราคาการศึกษาจะสูงขึ้น พร้อมทั้งดึงให้ปริมาณความต้องการการศึกษาลดลง แต่ถ้าอัตราผลตอบแทนทางการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ราคาการศึกษาจะลดต่ำลงและความต้องการการศึกษาก็จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามเส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาดจะไม่ใช้เส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาถ้าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไม่ได้เพิ่มขึ้นขึ้นในอัตราที่ลดลง

ข้อสังเกตประการหนึ่งเกี่ยวกับการหาเส้นอุปสงค์ของตลาดก็คือ เส้นอุปสงค์ของตลาดแม้จะเป็นไปในกรณีที่หาจากรวมเส้นอุปสงค์ส่วนบุคคลเข้าด้วยกัน (อัตราผลตอบแทนเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง) ก็ตาม การหาเส้นอุปสงค์ของตลาดไม่อาจกระทำได้ง่าย ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่ว่า ณ ระดับการศึกษาหนึ่ง ๆ เช่น การเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาของบุคคลแต่ละคนจะไม่เท่ากัน ของบุคคลบางคนอาจเท่ากับร้อยละ 18 แต่บางคนอาจเท่ากับร้อยละ 12 เมื่อเป็นเช่นนี้การรวมอัตราผลตอบแทนของทุกคนเข้าด้วยกันจึงทำได้ค่อนข้างยาก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

ศิวาพร มัณฑุกันนัท และคณะ (2526 : 158) การศึกษาต่อเป็นการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปโดยสถาบันการศึกษาที่สร้างขึ้นมาอย่างเป็นทางการ มีหลักสูตรกว้าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคลากรที่รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 89-90) อ้างจากแนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์ว่า การศึกษาต่อ เป็นการให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา ซึ่งกระทำได้ใน 2 ลักษณะคือ การศึกษาก่อนเข้าทำงานและการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และได้ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การศึกษาก่อนเข้าทำงานเป็นการศึกษาตามหลักสูตรในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันศึกษาอื่น ๆ เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบอาชีพต่อไปซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยมีข้อผูกพันว่าเมื่อศึกษาจบแล้วต้องให้มาทำงานในองค์การเป็นการชดเชยทุนต่อไป สำหรับการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถโดยเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญา หรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้ อาจโดยการให้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่จะตกลงทำสัญญากัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษานี้เป็นวิธีการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาที่ยาวพอสมควร ส่วนใหญ่มักจะมีระยะเวลาเกินกว่า 1 ปี วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ทางทฤษฎีทั่ว ๆ ไปเพื่อให้บุคคลนำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อไปที่มีได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 315-316) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษามีแนวทางการปฏิบัติได้หลายกรณี มีดังนี้

1. ให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลประกาศนียบัตรและชั้นปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ส่วนดีของการเปิดโอกาสให้บุคลากรลาการได้เข้ารับการศึกษาลักษณะนี้คือ เวลาสำหรับการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อเวลาปฏิบัติงาน แต่ข้อสำคัญการศึกษารูปแบบนี้จะต้องไปเพื่อเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การศึกษารูปแบบนี้สำเร็จได้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งการงาน และองค์การก็จะได้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของบุคคลนั้นด้วย

2. ให้การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปในประเทศและต่างประเทศ โดยองค์การอนุญาตให้ศึกษาเต็มเวลาได้ คือ

2.1 ให้ศึกษาต่อความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษา และเวลาในการปฏิบัติงานให้กับองค์การหลังเวลาสำเร็จการศึกษา

2.2 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในและภายนอกประเทศ โดยงดจ่ายเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์การเดิม

2.3 ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายนอกประเทศ โดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์การมูลนิธิหรือทุนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็ม ซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการลาศึกษาต่อรวมทั้งระยะเวลาการกลับเข้าปฏิบัติงาน

2.4 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาในประเทศและต่างประเทศ องค์การอาจจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การกำหนดสมัครทุน เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกแล้วจะได้รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาการให้ทุนและเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุนอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์การเจ้าของทุนนั้น

3. ให้ศึกษาต่อบางเวลา องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการให้การศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบางเวลา (part time) เมื่อองค์การได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและเห็นประโยชน์ ย่อมสามารถอนุญาตให้บุคลากรได้รับการศึกษาในบางส่วนของเวลาปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเงื่อนไขของการลาศึกษาต่อไว้ก็ได้

กองการเจ้าหน้าที่ (2536 : 85-103) ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อว่า มี 2 ลักษณะ คือการศึกษาต่อภายในประเทศและการศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาต่อภายในประเทศ ประกอบไปด้วย

1.1 การไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ หมายถึง การไปศึกษาต่อใช้เวลาราชการแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1.1 ประเภท ก ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไป โดยต้องไปสมัครสอบและสอบคัดเลือกด้วย

1.1.2 ประเภท ข ได้แก่ ประเภทที่ข้าราชการไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง

1.2 การไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคนอกเวลา หมายถึง การไปศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการบางส่วนหรือการไปศึกษาต่อโดยไม่ใช้เวลาราชการ

1.3 การไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคนอกเวลาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน ได้แก่ การไปศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการก่อนเวลาเลิกปฏิบัติราชการไม่เกินวันละ 1 ชั่วโมง 30 นาที

1.4 การไปศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ ได้แก่ การไปศึกษาต่อ โดยใช้เวลาหลังจากเลิกปฏิบัติราชการแล้ว โดยไม่ต้องขออนุญาตต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพียงรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้หัวหน้าหน่วยงานทราบก่อน จึงจะไปศึกษาต่อได้ แล้วให้

หน่วยงานรายงานให้กรมทราบต่อไป และไม่ต้องจัดทำสัญญาข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคนอกเวลาราชการแต่อย่างใด และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว หากมีการขอเพิ่มวุฒิในทะเบียนประวัติหรือขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์การรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

1.5 การศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน คือการศึกษาโดยใช้เวลาราชการตามที่หน่วยงาน จัดขึ้นในภาคฤดูร้อน

2. การศึกษาต่อในต่างประเทศ เป็นการศึกษาคณะที่ผู้ศึกษา ต้องขออนุญาตต่อกรมเจ้าสังกัด จนถึงปลัดกระทรวง และให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานในต่างประเทศ

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2540 : 107) ได้กล่าวว่า การศึกษาระดับปริญญาโทจะช่วยให้คนเราสามารถถึงโอกาสหรือความสามารถส่วนลึกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาความคิดของคนเราให้กว้างขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มเครดิตในสายตาคณะภายนอก การที่บุคคลมีโอกาสได้ศึกษาในระดับปริญญาโทมากเท่าใดก็จะช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 91) กล่าวว่า การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานที่จะทำความเข้าใจปัญหาต่อไป ผู้ที่ไปศึกษาต่อจะได้มีโอกาสได้ทบทวนงานที่ได้กระทำไปแล้ว และได้ใช้เวลาที่ศึกษาต่อหาความรู้ใหม่มาสร้างเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้เป็นการสื่อความหมายให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และสังคม ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า รู้จักพัฒนาตนเอง สังคม และองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่าการศึกษาคณะมีหลายแนวทาง หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 11) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายแนวทาง ดังนี้

1. กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

2. กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในทางที่ต้องการ

3. การให้คำแนะนำ ฝึกให้มีระเบียบวินัย เพื่อให้ผู้เข้ารับอบรมได้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

4. กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

ซึ่งจะมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมสอดคล้องกับแนวทางที่กล่าวมาดังนี้ คือ

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิค และหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้รับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึง จุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดเป็นแบบอย่างเป็นทางการ ใช้กับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต เป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมากนัก ใช้กับนักบริหารก็ได้

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 229) การฝึกอบรม คือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนา ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต หรือจะพูดเป็นภาษาเศรษฐศาสตร์ก็คือ เป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) ของแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 2) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่องค์กรมอบหมายให้สำเร็จและเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ

ฟลิปโป (Flippo .1966 : 98) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงาน แต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 7-8) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญเพื่อการบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนไปจนถึงการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่า ๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอยเพื่อให้บังเกิดเจตคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์กร เพราะเจตคติเป็น

ปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องตามระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งนอกจากองค์การจะช่วยพัฒนาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมก็ควรได้มีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบความเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงหรือที่ตนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 12) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

มิทเชลล์ (Mitchell.1982 : 450) ได้ให้ความหมายอีกลักษณะหนึ่ง โดยกล่าวว่าการฝึกอบรม คือ พื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์การที่จะจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเป็นสื่อที่จะกำหนดโครงสร้างของประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมจึงเป็นความพยายามขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก ผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งประสิทธิผลการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 31) ได้ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญแก่ข้าราชการทั้งหลาย เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการรองรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

สมาน รังสิโยภษญ์ (2541 : 84-85) กล่าวถึงในราชการพลเรือนไทย ส่วนราชการต่าง ๆ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ดังจะเห็นได้ว่า มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กันมาก ทั้งในระดับแผนกและระดับกอง ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่อบรมข้าราชการในสังกัดของตน แต่ก็มีหลายส่วนราชการที่ทำหน้าที่อบรมให้แก่ราชการของส่วนราชการอื่นนอกสังกัด เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมวิเทศสหการ เป็นต้น

การอบรมในราชการพลเรือนไทยที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน อาจแยกได้เป็น 5 กลุ่มใหญ่ คือ

1. การอบรมด้านธุรการ (Administrative Service Training) อันได้แก่ การอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานในหน้าที่ธุรการ ซึ่งเป็นความต้องการของข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ เกือบทุกส่วนราชการ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานพัสดุ การงบประมาณ การบัญชี การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2. การอบรมด้านการบริหาร (Management Training) เป็นการอบรมทางด้านเทคนิคการบริหาร ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะได้นำเอาแนวความคิดสมัยใหม่ไปใช้ในการบริหารราชการ เช่น การบริหารงานระดับต้น (Supervisory Training) การบริหารงานระดับกลาง (Middle Management Training) การบริหารงานระดับสูง (Executive Development) การฝึกอบรมเทคนิคในการบริหารงานบางอย่าง เป็นต้น

3. การอบรมเทคนิคการอบรม (Training Technique) เป็นการอบรมข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเพื่อให้สามารถจัดการอบรมข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชา เช่น การอบรมวิทยากรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม การอบรมผู้อำนวยการฝึกอบรม การอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นต้น

4. การอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง (Specialized Training) เป็นการอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละส่วนราชการ เช่น การอบรมการเกษตร ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การอบรมการสร้างทาง ของกรมทางหลวง การอบรมข้าราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ของกรมการปกครอง เป็นต้น

5. การอบรมทางวิชาการ (Technical and Professional Training) เป็นการอบรมวิชาการใหม่ ๆ ให้แก่ข้าราชการ เช่น การอบรมคอมพิวเตอร์ การอบรมทางวิทยาศาสตร์ การอบรมทางการแพทย์ เป็นต้น

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 9 -13) การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียน การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

การฝึกอบรมแบ่ง เป็น 2 ส่วน คือ

1. การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (off the job training) หรือบางแห่งก็เรียกว่าการส่งอบรมภายนอก ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ มากมาย

2. การฝึกอบรมในงาน (on the job training) ใช้คำย่อว่า OJT โดยใช้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งวิธีการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชานี้ สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ หลายวิธีการ เป้าหมายของการจัดฝึกอบรม ตามหลัก 5 A อย่างย่อ ๆ ดังนี้

1. Achieve คือ ให้ได้รับ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จในแง่ตัวบุคคล
2. Active คือ ให้มีความคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว กระตือรือร้น
3. Adapt คือ ให้สามารถนำไปปรับ ประยุกต์ ให้เหมาะกับหน้าที่ของตน
4. Advance คือ ให้ได้รับความก้าวหน้า ความก้าวหน้ากระโดด
5. Apply คือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ให้มีความขยันหมั่นเพียร

ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 3) ได้สรุปประเด็นความที่เป็นสาระสำคัญของการฝึกอบรมได้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคคล

2. สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความรู้ความสามารถ คือ รู้เกี่ยวกับงานและรู้วิธีทำงาน

- 2.2 ทักษะหรือความชำนาญ คือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาน้อย แต่ได้ผลงานที่ดี

- 2.3 ทศนคติ เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่องานรับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกในที่นี้ต้องการให้เป็นไปในทางบวกหรือทางดี เพราะจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์กร ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับทัศนคติที่กล่าวนี้ อาจรวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจและความเสียสละ ในการปฏิบัติงานด้วย

3. ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะต้องเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะ ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การอบรมการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานฝาก-ถอนเงินธนาคาร การอบรมเทคนิคการขายให้แก่พนักงานขายสินค้า ฯลฯ เป็นต้น

4. การฝึกอบรม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงาน อันเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงที่ทำให้ดียิ่งขึ้น เช่น เมื่อก่อนงานผ่านการฝึกอบรมแล้ว มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือมีการทำความสะอาดเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ หลังจากการใช้งานและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พฤติกรรมเหล่านี้ก่อนการฝึกอบรมไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ถ้าเป็นงานราชการจะนำความเป็นเลิศ ความมีชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ถ้าเป็นด้านธุรกิจ ผลสำเร็จ คือ ผลผลิตเพิ่มขึ้น กำไรสุทธิมากขึ้น

จากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับอุปสงค์ทางการศึกษา คือ การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม

เนืองนิจ จำแก้ว (2537 : 32-45) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาโดย

ตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน อีกทั้งครูที่สอนวิชาสามัญ และวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการครูในทุกกลุ่มวิชาที่สอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยี และข่าวสารในปัจจุบัน ที่จะนำไปใช้ประยุกต์ในการเรียนการสอน ต่อไป

เชนิสา พุ่งโชคชัย (2543 : 72-73) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง คือ

1. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1-4 ครั้ง รองลงมา คือควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ รองลงมา คือ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน

ดำรงศักดิ์ ตอประเสริฐ (2544 : 48-49) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1 มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการศึกษาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

สุมาลี รุจิราบัตร (2544 : 5) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อันได้แก่ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 4-5) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้สนับสนุนข้าราชการได้มีโอกาสศึกษาต่อในและต่างประเทศ โดยใช้ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานที่สังกัด ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้ส่งเสริมข้าราชการมีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการ โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ต้องการให้ส่งเสริมข้าราชการได้พัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในงานในและต่างประเทศบางโอกาส

งานวิจัยด้านการศึกษาต่อ

สุรกุล เจนอบรม (2530 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สนใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ เหตุผลของความต้องการศึกษาต่อ เพราะเห็นว่าปริญญาบัตรยังคงมีความจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และคำนิยมในสังคมไทยยังเน้นความสำคัญของปริญญาบัตรมากกว่าประสบการณ์ ข้าราชการจำนวนมากถึง 804 คน ต่างเห็นว่าจะต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติราชการจึงมีความยินดีและสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีขึ้น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ สำหรับมูลเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการขวนขวายศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่สำคัญคือ ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เพื่อยกระดับตัวเอง เพราะอยากรู้ เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานที่หน่วยงาน ต้องการเรียนเพราะชอบเรียน เพื่อต้องการแก้ปัญหาบางเรื่อง เพื่อต้องการรู้จักและพบปะคนใหม่ ๆ ต้องการเป็นพลเมืองดี และเพื่อให้ได้ปริญญาบัตร ส่วนสาเหตุที่เป็นอุปสรรคของการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนั้นข้าราชการให้ความเห็นว่า เนื่องจากเวลาเรียนส่วนใหญ่ตรงกับเวลาทำงาน ไม่มีเวลาพอ มีภาระทั้งที่งานและที่บ้านมาก ค่าใช้จ่ายสูงเกินไปและหน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน

มาลินี แสงแก้ว (2534 : 67) ได้ศึกษาความต้องการการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดฯ มีความต้องการการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการที่ไม่มีวุฒิการศึกษามากที่สุด รูปแบบกิจกรรมการศึกษาที่ต้องการเป็นอันดับ 1 คือ การศึกษาดูงานห้องสมุดหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภายในประเทศ รูปแบบกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการที่ได้รับวุฒิการศึกษาที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดฯ ต้องการเป็นอันดับ 1 คือ การฝึกอบรมวิชาบรรณารักษศาสตร์ซึ่งได้รับวุฒิปัตร

สมศรี สุขเกษม (2536 : 33) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปผลการวิจัยว่า การตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพราะว่าการมาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้ทฤษฎีต่าง ๆ พร้อมทั้งได้ประสบการณ์หลากหลายจากการมาศึกษาต่อ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาได้หลายรูปแบบโดยเฉพาะการปรับปรุงงานทั้งที่ปฏิบัติและหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ก็จะง่ายขึ้น เมื่อในหน่วยงานมีบุคลากรที่พร้อมทางด้านการศึกษาตลอดจนเป็นการพัฒนากำลังคนของประเทศให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย

วุฒิชัย สิตภาหล (2540 : 60) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการด้านการศึกษาของข้าราชการทหารกองทัพบกภาคที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารกองทัพบกภาคที่ 1 มีความต้องการด้านการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้งด้านความรู้ ด้านสังคม และด้านวิธีการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านความต้องการวิธีการเรียนเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากในเรื่องการเรียนนอกเวลาและปฏิบัติงานควบคู่กันไป ให้ทางราชการสนับสนุนเงินสำหรับกู้ยืมเรียนโดยผ่อนชำระเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ให้หน่วยราชการของตนจัดการศึกษาอบรมให้กับข้าราชการเพื่อเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การฝึกงาน และการศึกษาดูงาน

สมพร เพ็ญเสงี่ยม (2546 : 45) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก พบว่า เหตุผลในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอกคือประชากรต้องการเรียนไปเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง และพบปัญหา คือ ความไม่พร้อมทางการเงิน

งานวิจัยด้านการฝึกอบรม

สินี หงษ์เจริญ และคณะ (2529 : 83-88) ได้วิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุดในเรื่องการขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ คือกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่และระดับปฏิบัติ ดังนั้นกลุ่มที่ควรจะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเร่งด่วน คือข้าราชการระดับปฏิบัติ

จิราภรณ์ ลิ้มสมบุรณ์ และจินตนา บิลมาศ (2530 : 147-149) ได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบข้าราชการพลเรือนของสถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. พบว่า ทักษะที่ข้าราชการควรได้รับการพัฒนา คือทักษะด้านการปฏิบัติ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางการคิด

1. ส่วนราชการจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ปัญหาในด้านการขาดความรู้ ซึ่งได้แก่ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎ ระเบียบต่าง ๆ และการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมาคือ ปัญหาด้านขาดทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัญหาด้านการบริหาร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้ากองบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชารองลงมาถึงระดับหัวหน้าฝ่ายขาดความรู้ในการบริหาร ขาดทักษะและประสบการณ์ในการเป็นผู้นำและบริหารไม่เป็นระบบ

2. เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนราชการมีแนวโน้มและความต้องการที่จะพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติเป็นกลุ่มแรก ส่วนกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนรองลงมาคือ 3 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่(ระดับ 1-4) ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย(ระดับ 5-7) และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด(ระดับ 7-8) ข้าราชการกลุ่มบริหารระดับสูง(ระดับ 9 -11) ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนน้อยที่สุด และกลุ่มที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนาคือ กลุ่มผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับ 6-9

3. ส่วนราชการที่มีแนวโน้มในการพัฒนาและฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดของสิ่งที่ควรพัฒนาและฝึกอบรมของข้าราชการ ดังนี้

3.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติ และข้าราชการบรรจุใหม่นั้นมีแนวโน้มที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างกว้าง ๆ ด้วยกันคือ ด้านความรู้ ได้แก่ งานในหน้าที่ กฎ ระเบียบต่าง ๆ สิ่งที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการบรรจุใหม่ควรได้ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การเขียนหนังสือราชการด้วย ส่วนข้าราชการระดับปฏิบัติควรได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านทักษะนั้น ควรเน้นทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน (ระดับ 5-7) ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ เน้นความรู้ ด้านการบริหารงาน บริหารบุคคล งานด้านนโยบายและแผน รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านการบริหาร และทักษะ เน้นควบคู่กันไปในการวางแผน การบริหารบุคคล การบริหารงาน การประสานงาน การติดตาม การปรับปรุงงาน รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3.3 ผู้บังคับบัญชาระดับกอง (ระดับ 7-8) การพัฒนาและฝึกอบรมที่ควรส่งเสริมในด้านความรู้ ทักษะนั้น เป็นความรู้และทักษะในการบริหาร ซึ่งได้แก่ การบริหารงาน การบริหารบุคคล นโยบายของรัฐบาล การแก้ไขปัญหา รวมทั้งเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

อุทุมพร ศรีสรรค์ (2533 : 1-2) ได้ศึกษาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า การพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และกระบวนการฝึกอบรมจะบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การโดยรวม ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยต้องดำเนินการตามขั้นตอนการวางแผนอย่างถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนต่อไปคือขั้นตอนการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนแรกเป็นแนวทาง ขั้นตอนที่สามเป็นขั้นตอนการนำแผนงานและโครงการไปปฏิบัติและขั้นตอนสุดท้ายคือ ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแผนงานและโครงการฝึกอบรมต่อไป

จิตรา ศาสน์ (2542 : 42-48) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูสอนศิลปศึกษา มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านต่างก็อยู่ในระดับมาก

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543 : 89) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้ผลการศึกษาว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีความต้องการการฝึกอบรม ในด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหาร มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่อง การพัฒนาทีมงาน ส่วนด้านรองลงมาคือด้านส่งเสริมและบริการ การศึกษามีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่อง การจัดการศึกษา ตลอดชีวิตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

คูล์มส์ (Coombs. 1974 : 15) แบ่งความต้องการการศึกษาของประชาชน ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษาทั่วไปหรือความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์เบื้องต้น เป็นต้น

2. ด้านการศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัว ได้แก่ การอนามัยโภชนาการ คหกรรมศาสตร์ การเลี้ยงดูเด็ก และการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างในการประกอบอาชีพที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางสังคม

4. ด้านการศึกษาเพื่อการปรับปรุงชุมชน ได้แก่ ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น การสหกรณ์ และการสุขภาพ เป็นต้น

โลว์ (ปาริชาติ ทองอยู่.2542 : 36 ; อ้างอิงจาก Lowe .1987) ได้กล่าวถึงผลวิจัยของจอห์นสโตน (Johnstone) และริเวียรา (Rivera) เกี่ยวกับการเข้าร่วมเรียนรู้การศึกษาผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา พบว่าเกิดจากแรงกระตุ้นสำคัญดังนี้ คือเพื่อที่จะรู้มากขึ้น เพื่อเตรียมที่จะรับงานใหม่ เพื่อที่จะรับ การอบรมเกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่ เพื่อจะใช้เวลาวางให้สนุกสนานและรู้สึกมีคุณค่า เพื่อที่จะค้นพบคนที่น่าสนใจและเพื่อนใหม่ เพื่อที่จะได้ทำงานหรือหน้าที่ที่บ้านหรือที่อื่นให้ดีขึ้น เพื่อที่จะให้หลักพันไปจากงานประจำที่จำเจ เพื่อที่จะให้งานที่ทำอยู่ดีขึ้นหรือเข้าใจดีขึ้นทั้งงานในบ้าน หรือ บทบาทในชีวิตครอบครัว เพื่อปรับปรุงด้านทักษะให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความรู้ทั่ว ๆ ไปดีขึ้น เพื่อที่จะให้

เพิ่มเติมเงินเดือนประจำให้มากขึ้นเพื่อที่จะพัฒนาบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว และเพื่อที่จะพัฒนาสภาพร่างกาย

คริสตี้ (Christy .1991 : 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คลาร์ค (Clark. 1970 : 2767-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องประเมินผลวิธีการบางวิธีเพื่อจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสมโดยเสนอแนะว่า การวางแผนการปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่จะได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผน ในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ไคลน์สติฟเวอร์ (Kleinstiiver. 1987 : 3262-A) ได้วิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญคือ ทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบ สมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ คือประสิทธิผลที่จำเป็นที่สุดของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน

การอบรมระดับท้องถิ่น ควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐ และตัวสมาชิกกรรมการโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบมากกว่า คือ การศึกษาด้วยตนเอง การดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่น ก็คือ กำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการเน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือ ทักษะการบริการบุคลากรและธุรการ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับอุปสงค์ทางการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือประกอบการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม และมีความต้องการหลากหลายระดับขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ สถานภาพของแต่ละบุคคล และเหตุผลหลาย ๆ อย่างดังที่กล่าวในขั้นต้น ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวัง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร จำนวนทั้งสิ้น 49 คน จะเก็บใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยทั้งหมด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เศรษฐศาสตร์การศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบเพื่อทราบถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษา

2.1 การศึกษาต่อ

2.2 การฝึกอบรม

ประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ดัดแปลงจาก Likert's Scale ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

4 หมายถึง อุปสงค์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง อุปสงค์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง อุปสงค์ทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อุปสงค์ทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ ให้ข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ทางการศึกษา ของการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมคำถามวิจัยและตัวแปรทุกตัว
3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในขั้นแรก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงและแก้ไขในขั้นสุดท้าย

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพและลูกจ้างกลุ่มวางแผนและประเมินผล กรมศุลกากร จำนวนรวมทั้งสิ้น 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.836 เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือสูงกว่า 0.75

สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2528 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนข้อหนึ่ง ๆ
	S_t^2	แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดงต่อสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรในการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการ
2. ขอความร่วมมือจากข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดหมวดหมู่ตามลักษณะตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 แล้วหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละจากข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูล ในตอนที่ 2 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ใช้วิธีคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ดังนั้นจะได้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.75	กลุ่มเป้าหมายมีอุปสงค์ทางการศึกษาน้อยที่สุด
1.76-2.50	กลุ่มเป้าหมายมีอุปสงค์ทางการศึกษาน้อย
2.51-3.25	กลุ่มเป้าหมายมีอุปสงค์ทางการศึกษามาก
3.26-4.00	กลุ่มเป้าหมายมีอุปสงค์ทางการศึกษามากที่สุด

4. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของอุปสงค์ทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ชื) โดยใช้ t-test

5. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร โดยใช้วิธีจัดลำดับความถี่เพื่อนำไปใช้ในการอภิปรายผล

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Window (Statistical Package for the Social Science Version 10.0) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่

6.1 ค่าความถี่ (Frequency)

6.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.5 ทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่

1.ค่าความถี่ เป็นค่าที่แสดงให้เห็นถึงสถานภาพจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และข้อเสนอแนะทั่วไป จากคำถามปลายเปิด ในตอนที่ 3

2.ค่าร้อยละ เป็นการเปรียบเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการ กับจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 โดยมีสูตรสำหรับคำนวณหาร้อยละดังนี้ (อภินันท์ จันตะนี. 2538 : 182)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

3.ค่าเฉลี่ย คือ ค่าคะแนนตัวหนึ่งซึ่งเกิดจากการเอาค่าคะแนนทุกตัวมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2528 : 59-60)

$$\mu = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของประชากร

4.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ . 2528 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของค่ายกกำลังสองของข้อมูล
 n แทน จำนวนประชากร
 $(\sum x)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

5.สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541 : 165)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน ประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
n	แทน ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
p	แทน ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า t
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี)

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับอุปสงค์ทางการศึกษา

2.1 การศึกษาต่อ

2.2 การฝึกอบรม

ประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี) ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย	49	100.00
1. เพศ		
ชาย	12	24.50
หญิง	37	75.50
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	33	67.30
สูงกว่าปริญญาตรี	16	32.70
3. ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 1-5	19	38.80
ระดับ 6-9	30	61.20

จากตาราง 1 แสดงว่าข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ประกอบด้วยประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 49 คน

เมื่อจำแนกตามเพศ มีเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 เพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50

ระดับการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

สำหรับระดับตำแหน่ง (ซี) มีข้าราชการระดับ 1-5 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และระดับ 6-9 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับอุปสงค์ทางการศึกษา

2.1 เป็นการวิเคราะห์อุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏใน ตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ

อุปสงค์ทางการศึกษา การศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความต้องการส่วนบุคคล			
1.ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3.37	0.81	มากที่สุด
2.ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.61	0.61	มากที่สุด
3.ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.02	0.90	มาก
4.ต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และสังคมทั่วไป	2.67	0.85	มาก
รวม	3.17	0.62	มาก
ลักษณะของการศึกษาต่อ			
5.ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาไทย	3.31	0.77	มากที่สุด
6.ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษ	2.63	0.88	มาก
7.ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ	2.16	0.92	น้อย
8.ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ	3.47	0.74	มากที่สุด
9.ต้องการศึกษาต่อในช่วงวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์	3.20	0.98	มาก
10.ต้องการศึกษาต่อในช่วงเย็นหลังเลิกงาน	2.53	0.92	มาก
รวม	2.88	0.44	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.00	0.48	มาก

จากข้อมูลตาราง 2 แสดงว่า อุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.61$) ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) และ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและสังคมทั่วไป ($\bar{X} = 2.67$)

ด้านลักษณะของการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X} = 3.47$) กับ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาไทย ($\bar{X} = 3.31$) ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในช่วงวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ ($\bar{X} = 3.31$) ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 2.63$) และ ต้องการศึกษาต่อในช่วงเย็นหลังเลิกงาน ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนข้อที่มีอุปสงค์ทางการศึกษาน้อย ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.16$) เพียงข้อเดียว

2.2 เป็นการวิเคราะห์อุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายด้าน ดังปรากฏใน ตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ

อุปสงค์ทางการศึกษา การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความต้องการส่วนบุคคล			
1.ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.55	มากที่สุด
2.ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.52	มากที่สุด
3.ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ให้สูงขึ้น	3.02	0.78	มาก
4.ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	3.33	0.66	มากที่สุด
รวม	3.42	0.50	มากที่สุด
ลักษณะของการฝึกอบรม			
5.ต้องการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น	3.33	0.77	มาก
6.ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.76	0.48	มากที่สุด
7.ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่	3.51	0.58	มากที่สุด
8.ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกอบรมนอกงาน	2.84	0.83	มาก
9.ต้องการฝึกอบรมในเวลาราชการ	3.29	0.84	มากที่สุด
10.ต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์	2.18	0.99	น้อย
รวม	3.11	0.41	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.26	0.40	มากที่สุด

จากข้อมูลตาราง 3 แสดงว่า อุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เท่ากันกับ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) เพียงข้อเดียว

ด้านลักษณะของการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.51$) ต้องการฝึกอบรมในเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.29$) ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น ($\bar{X} = 3.33$) และ ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกอบรมนอกงาน ($\bar{X} = 2.84$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์น้อย ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ ($\bar{X} = 2.18$) เพียงข้อเดียว

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี)

เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 คือ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีเพศแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามเพศ

อุปสงค์ทางการศึกษา การศึกษาต่อ	ชาย		หญิง		t	p
	n=12		n =37			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.00	0.60	3.22	0.62	-1.09	0.280
ลักษณะของการศึกษาต่อ	2.79	0.46	2.91	0.44	-0.83	0.409
รวม	2.88	0.50	3.04	0.47	-1.03	0.307

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร เพศชาย และเพศหญิง มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และ ลักษณะของการศึกษาต่อ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

ตาราง 5 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามเพศ

อุปสงค์ทางการศึกษา การฝึกอบรม	ชาย		หญิง		t	p
	n=12		n=37			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.42	0.53	3.43	0.50	-0.05	0.957
ลักษณะของการฝึกอบรม	3.13	0.48	3.11	0.39	0.18	0.855
รวม	3.28	0.47	3.25	0.38	0.16	0.876

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร เพศชาย และเพศหญิง มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

เปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

อุปสงค์ทางการศึกษา การศึกษาต่อ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n=33		n=16			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.23	0.61	3.03	0.63	1.09	0.282
ลักษณะของการศึกษาต่อ	2.88	0.47	2.89	0.38	-0.01	0.991
รวม	3.02	0.50	2.94	0.42	0.55	0.583

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

ตาราง 7 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

อุปสงค์ทางการศึกษา การฝึกอบรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n=33		n=16			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.48	0.48	3.31	0.53	1.09	0.282
ลักษณะของการฝึกอบรม	3.08	0.44	3.18	0.35	-0.72	0.474
รวม	3.26	0.41	3.25	0.39	0.04	0.972

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

ผู้สอนรายวิชา ในรายวิชาการ ศึกษา _____ ผู้รับสอนรายวิชา
ผู้ฝึกอบรม 250 _____ ผู้สอนรายวิชา _____

เปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 8 - 9

ตาราง 8 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

อุปสงค์ทางการศึกษา การศึกษาต่อ	ระดับ 1-5		ระดับ 6-9		t	p
	n=19		n=30			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.18	0.75	3.16	0.53	0.14	0.888
ลักษณะของการศึกษาต่อ	2.76	0.56	2.96	0.34	-1.55	0.176
รวม	2.93	0.61	3.04	0.37	-0.70	0.492

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่มีตำแหน่งระดับ 1 - 5 และระดับ 6 - 9 มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

ตาราง 9 เปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

อุปสงค์ทางการศึกษา การฝึกอบรม	ระดับ 1-5		ระดับ 6-9		t	p
	n=19		n=30			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ความต้องการส่วนบุคคล	3.33	0.56	3.48	0.45	-1.06	0.295
ลักษณะของการฝึกอบรม	3.01	0.54	3.18	0.29	-1.26	0.220
รวม	3.15	0.50	3.33	0.30	-1.35	0.187

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่มีตำแหน่งระดับ 1 - 5 และระดับ 6 - 9 มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p > 0.05$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา

เป็นการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่างที่เขียนตอบมา และไม่ตอบมา โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีจัดลำดับความถี่ ผลปรากฏดังตาราง 10 -11

ตาราง 10 ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
การศึกษาต่อ	
1.ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้มากขึ้น	17
2.กรมศุลกากรควรมีโครงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการของกรมศุลกากรเข้าศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ	10
3.ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา	7
4.ควรสนับสนุนการศึกษาต่อในหลักสูตรสั้น ๆ	5
5.ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3
6.ควรมีการปรับตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อศึกษาจบ	1
7.ลดขั้นตอนการลาศึกษาต่อ ให้ง่ายขึ้น	1
การฝึกอบรม	
1.นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประกอบการฝึกอบรม	14
2.ควรจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ	12
3.ให้ข้าราชการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม	8
4.ควรจัดอบรมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	5
5.ควรเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงระดับชาติ	2
6.ควรจัดการอบรมเน้นการปฏิบัติมากกว่าวิชาการ	1
7.ต้องการให้เผยแพร่ข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1
8.ประเมินผลทุกครั้งหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น	1

จากตาราง 10 ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ได้ให้ข้อเสนอแนะทั่วไปโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การศึกษาต่อ ได้แก่ ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้มากขึ้น (17)

กรมศุลกากรควรมีโครงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการของกรมศุลกากรเข้าศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ (10)

ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา (7)

ควรสนับสนุนการศึกษาต่อในหลักสูตรสั้น ๆ (5)

ต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (3)

ควรมีการปรับตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อศึกษาจบ (1)

ลดขั้นตอนการลาศึกษาต่อ ให้ง่ายขึ้น (1)

การฝึกอบรม ได้แก่ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประกอบการฝึกอบรม (14)

ควรจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ (12)

ให้ข้าราชการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม (8)

ควรจัดอบรมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ (5)

ควรเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงระดับชาติ (2)

ควรจัดการอบรมเน้นการปฏิบัติมากกว่าวิชาการ (1)

ต้องการให้เผยแพร่ข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ (1)

ประเมินผลทุกครั้งหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น (1)

ตาราง 11 สาขาวิชาที่สนใจศึกษาต่อและหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนใจ ของข้าราชการสำนักแผน และการต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
สาขาวิชาที่สนใจศึกษาต่อ	
1.บริหารธุรกิจ	19
2.บริหารรัฐกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์	15
3.เศรษฐศาสตร์	9
4.วิทยาการคอมพิวเตอร์	3
5.นิติศาสตร์	2
6.จิตวิทยา	1
หลักสูตรการฝึกอบรมที่สนใจ	
1.การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ	26
2.การเขียนและสนทนาภาษาต่างประเทศ	13
3.การวางแผนและนโยบาย	3
4.การทำงานเป็นทีม	2
5.จริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ	2
6.พิธีการงานศุลกากร ระบบ EDI	2
7.ผู้นำ นักบริหาร	1

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารธุรกิจ (19) บริหารรัฐกิจ , รัฐศาสตร์ , รัฐประศาสนศาสตร์ (15) เศรษฐศาสตร์ (9) วิทยาการคอมพิวเตอร์ (3) นิติศาสตร์ (2) และจิตวิทยา (1)

ส่วนความสนใจในหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ (26) การสนทนาภาษาต่างประเทศ (13) การวางแผนและนโยบาย (3) การทำงานเป็นทีม (2) จริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ (2) พิธีการงานศุลกากร ระบบ EDI (2) และ ผู้นำ นักบริหาร (1)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป และระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร สามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี)
3. รวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่สังกัดสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรประจำปีงบประมาณ 2547 จำนวนทั้งสิ้น 49 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบเพื่อทราบถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษา

2.1 การศึกษาต่อ

2.2 การฝึกอบรม

ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window 10.00 (Statistical Package for the Social Science Version 10) และวิเคราะห์ด้วยสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1.วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้วยการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละจากข้อมูล

2.วิเคราะห์อุปสงค์ทางการศึกษา โดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาระดับอุปสงค์ทางการศึกษา ของการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม ประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะของการศึกษาต่อและการฝึกอบรม

3.ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของอุปสงค์ทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี) โดยใช้ t-test

4.วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา โดยใช้วิธีจัดลำดับความถี่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร สรุปได้ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 49 คน จำแนกได้ดังนี้คือ จำแนกตามเพศชายมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 เพศหญิงจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 สูงกว่าปริญญาตรี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ตามระดับตำแหน่ง (ซี) 1-5 มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และระดับตำแหน่ง(ซี) 6-9 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20

2.ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

2.1 ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.61$) ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) และ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และสังคมทั่วไป ($\bar{X} = 2.67$)

ด้านลักษณะของการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X} = 3.47$) กับ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาไทย ($\bar{X} = 3.31$) ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่

ต้องการศึกษาต่อในช่วงวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ ($\bar{X} = 3.31$) ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตรภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 2.63$) และ ต้องการศึกษาต่อในช่วงเย็นหลังเลิกงาน ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนข้อที่มีอุปสงค์ทางการศึกษาน้อยได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.16$) เพียงข้อเดียว

2.2 ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เท่ากันกับ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) เพียงข้อเดียว

ด้านลักษณะของการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.51$) ต้องการฝึกอบรมในเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.29$) ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น ($\bar{X} = 3.33$) และ ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกอบรมนอกงาน ($\bar{X} = 2.84$) ส่วนข้อที่มีระดับอุปสงค์น้อย ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ ($\bar{X} = 2.18$) เพียงข้อเดียว

3.ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

3.1 ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีเพศแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า

ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีเพศแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า

ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า

ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีระดับตำแหน่ง(ซี) แตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ

4.ข้อมูลข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีดังนี้

เสนอเรื่องการศึกษาต่อเรียงลำดับตามความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกดังนี้คือ ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้มากขึ้น (17)

กรมศุลกากรควรมีโครงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการของกรมศุลกากรเข้าศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ (10)

ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา (7)

เสนอเรื่องการฝึกอบรมเรียงลำดับตามความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกดังนี้คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการฝึกอบรม (14)

ควรจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ (12)

ให้ข้าราชการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม (8)

สาขาวิชาที่ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร สนใจจะศึกษาต่อมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ บริหารธุรกิจ (19)

บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ (15)

เศรษฐศาสตร์ (9)

หลักสูตรที่ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร สนใจจะฝึกอบรมมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ (26)

การเขียนและสนทนาภาษาต่างประเทศ (13)

การวางแผนและนโยบาย (3)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร มีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีงบประมาณ 2547 มีจำนวน 49 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 37 คน มีเพศชาย 12 คน มีข้าราชการระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-5) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ซึ่งน้อยกว่า ข้าราชการระดับหัวหน้างานขึ้นไป (ระดับ 6-9) ที่มีจำนวนถึง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 สืบเนื่องมาจากรัฐบาลนายชวน หลีกภัย (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.2541:51) ได้กำหนดมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐโดยไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ และให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเพื่อกำหนดแนวทางในเรื่องของมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2541 เกี่ยวกับการไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และแนวทางการยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นการลด

การค่าใช้จ่ายภาครัฐและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นจึงมีนโยบายการจัดระบบขององค์กรของรัฐให้กระทัดรัด และพัฒนาข้าราชการที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบวงจร รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงมีผลทำให้การรับสมัครข้าราชการใหม่มีสัดส่วนน้อยลง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการจึงมีน้อย

2. ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

2.1 ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรต่างก็ให้ความสำคัญของการศึกษาต่อ ซึ่งก่อให้เกิดโอกาสหรือความสามารถส่วนลึกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาความคิดของคนเราให้กว้างขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มเครดิตในสายตามบุคคลภายนอก การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการศึกษาในระดับปริญญาโทมากเท่าใดก็จะช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 91) กล่าวว่าการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานที่จะทำความเข้าใจปัญหาต่อไป ผู้ที่ไปศึกษาต่อจะได้มีโอกาสได้ทบทวนงานที่ได้กระทำไปแล้ว และจะได้ใช้เวลาที่ศึกษาต่อหาความรู้ใหม่มาสร้างเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี สุขเกษม (2536 : 33) สรุปว่า การมาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ ความสามารถได้เรียนรู้ทฤษฎีต่างๆ พร้อมทั้งได้ประสบการณ์หลากหลายจากการมาศึกษาต่อ

ด้านลักษณะของการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากในปัจจุบันวิธีการศึกษาต่อที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ศึกษาต่อมีมาก อาทิเช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 315-316) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อด้วยวิธีให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาตามหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลประกาศนียบัตรและชั้นปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุด ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรไม่ยากเดินทางไกล และอาจมีการะทางครอบครัว ซึ่งแสดงจากข้อที่มีระดับอุปสงค์น้อย ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มალიณี แสงแก้ว (2534 : 67) ได้ศึกษาความต้องการการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รูปแบบกิจกรรมการศึกษาที่ต้องการเป็นอันดับ 1 คือ การศึกษาดูงานห้องสมุดหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

2.2 ระดับอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ด้านความต้องการส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ได้ตระหนักถึงบทบาทของกรมศุลกากร ที่จะต้องพัฒนาไปในทุกๆด้าน หน้าที่ของหน่วยงานวิชาการ ของสำนักแผนและการต่างประเทศ ที่จะสนับสนุนการทำงานในเชิงรุกของกรมศุลกากร ข้าราชการจึงต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน ตามที่ บุญคง หันจาณสิทธิ์ (2540 : 229) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่า คือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนา ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต หรือจะพูดเป็นภาษาเศรษฐศาสตร์ก็คือ เป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product) ของแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้สอดคล้องกับ เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 4-5) ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาดตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เท่ากันกับ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่ ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 98) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง สอดคล้องกับจิตรา ศาสนันส์ (2542 : 42-48) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าครูสอนศิลปศึกษา มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านต่างก็อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีหลากหลายวิธีและรูปแบบซึ่งสมาน รังสิโยภุชญ์ (2541 : 84-85) กล่าวถึงในราชการพลเรือนไทย ส่วนราชการต่าง ๆ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ดังจะเห็นได้ว่า มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กันมาก ทั้งในระดับแผนกและระดับกอง ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่อบรมข้าราชการในสังกัดของตน แต่ก็มีหลายส่วนราชการที่ทำหน้าที่อบรมให้แก่ราชการของส่วนราชการอื่นนอกสังกัด เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมวิเทศสหการ เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับอุปสงค์มากที่สุดคือ ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน อาจเป็นเพราะว่าคำขวัญของกรมศุลกากร คือ กรมศุลกากรยุคใหม่ บริการโปร่งใส ก้าวไกลด้วยเทคโนโลยี ทำให้ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรสนใจที่จะอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้

3. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของอุปสงค์ทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี) ปรากฏว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง(ซี) แตกต่างกันมีอุปสงค์ทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการส่วนใหญ่ของสำนักแผนและการต่างประเทศรับทราบถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับตัว เพื่อเป็นเครื่องมือหรือกลไกของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก กองบรรณาธิการ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2546 : 1) กล่าวว่าเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ฐานราก โครงสร้าง ระบบและวิธีการทำงานของราชการ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ถือได้ว่าเป็นแม่บทแห่งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และวิธีการทำงานใหม่ในส่วนราชการและข้าราชการต้องยึดถือปฏิบัติ

4. จากข้อมูลข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ของ ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรนั้น ที่มีความถี่สูงสุดคือ ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้มากขึ้น ทั้งนี้ในปัจจุบันมีกองทุนพัฒนาบุคลากรกระทรวงการคลัง ในส่วนของกรมศุลกากรอยู่ แต่อาจจะยังไม่เพียงพอ และสาขาวิชาที่ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรสนใจจะศึกษาต่อมากที่สุด คือ บริหารธุรกิจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแผนทุนการศึกษา ประจำปี การศึกษา 2547 ที่ได้ให้ทุนแก่ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หรือ บริหารรัฐกิจ หรือ การจัดการภาครัฐและเอกชน มากที่สุด คือ 10 ทุน จาก ทั้งหมด 32 ทุน ซึ่งคำว่า การบริหารราชการ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ หรือบริหารรัฐกิจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Public Administration และคำว่า การบริหารธุรกิจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Business Administration การบริหารราชการกับการบริหารธุรกิจ มีข้อแตกต่างกัน เช่น ที่มาของอำนาจและรูปแบบการบริหาร วัตถุประสงค์และนโยบาย ระยะเวลาของการดำเนินงาน และอื่น ๆ เป็นต้น

แนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภาครัฐของประเทศที่พัฒนาแล้วในปัจจุบันรวมทั้งประเทศไทย ได้นำแนวคิดวิธีการของภาคเอกชนมาใช้มากขึ้น คือเปลี่ยนจุดเน้นเป็น การบริหารที่ผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ของงานแทนการเน้นการใช้กฎระเบียบของหน่วยงานกลางแบบเดิม ในขณะเดียวกันก็จะมอบอำนาจให้ผู้บริหารหน่วยงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงานมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้น จึงเหมาะที่จะเรียนรู้สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ส่วนข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประกอบการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะว่าที่ผ่านมาหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ อาจจะยังขาดการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ด้วย เช่น หลักสูตรที่ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากรสนใจอบรมมากที่สุดได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ทั้งโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง

กับระบบงานบุคลากรโดยตรง เช่น ระบบ EDI ระบบ Data Warehouse และโปรแกรมที่ใช้สำหรับการจัดการเอกสาร เป็นต้น จำเป็นต้องมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลการ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลการ มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการศึกษาต่อ ประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะของการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด มีอุปสงค์ทางการศึกษาของการฝึกอบรม ประกอบด้วยความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับกับการปฏิรูประบบราชการ โดยการพัฒนาตนเองของข้าราชการอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นกรมตุลการ จึงควรพิจารณาสนับสนุนการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ควรมีโครงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นต้น แก่สำนักแผนและการต่างประเทศ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการในสำนักอื่น ๆ ให้มีความตื่นตัว พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

2. สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล กรมตุลการ ควรนำข้อมูลเบื้องต้นไปวางแผนการจัดสรรทุนพัฒนาบุคคล ในส่วนกรมตุลการ ให้แก่ ข้าราชการในสำนักแผนและการต่างประเทศ เพิ่มขึ้น และนำข้อมูลไปทำการสำรวจอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่งในเรื่องกำหนดข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการฝึกทักษะต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละปี และกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำผลผลิตจากการศึกษามาใช้พัฒนางานในหน้าที่

3. จากคำถามปลายเปิด สาขาวิชาที่ข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมตุลการ สนใจศึกษาต่อมากที่สุด คือ บริหารธุรกิจ ดังนั้น สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล กรมตุลการจึงควรพิจารณาเพิ่มจำนวนทุนในสาขาวิชานี้ให้มากกว่าเดิม และพิจารณาจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับลักษณะของการฝึกอบรมที่ข้าราชการต้องการ เช่น หลักสูตรการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ หลักสูตรการเขียนและสนทนาภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการวางแผนและนโยบาย เป็นต้น โดยเน้นให้ผู้ศึกษาเป็นศูนย์กลางและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้ศึกษามีปฏิริยาตอบสนองหรือมีส่วนร่วมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอุปสงค์ทางศึกษาของข้าราชการในสำนักอื่น ๆ ของกรมศุลกากร เพื่อนำข้อมูลของแต่ละสำนัก มารวบรวมเป็นภาพรวมของข้าราชการกรมศุลกากร
2. ควรศึกษาถึงลักษณะของการศึกษา และการฝึกอบรม อย่างละเอียด ตามตำแหน่ง และหน้าที่ของข้าราชการกรมศุลกากรโดยเฉพาะ เพราะแต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่แตกต่างกัน
3. ควรศึกษาถึงปัญหาของข้าราชการ กรมศุลกากร ที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแก้ไข

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล กรมศุลกากร .(2541). *คู่มือการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : กรมฯ
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา .(2536). *แนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : กรมฯ
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ .(2540). *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ .(2545). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . ถ่ายเอกสาร.
- จิตรา ศาสน์ส. (2542) . *การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ . ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต(ศิลปศึกษา)* . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร .
- จิราภรณ์ ลิ้มสมบูรณ์ และจินตนา บิลมาศ .(2530). *ความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน . ในคุณภาพกำลังคน : กุญแจสู่ความสำเร็จในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์ .
- เฉลิม ศรีผดุง.(2543) .*การปฏิรูประชาการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานก.พ.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ.(2543). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่)* . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ชีรวัดน์ นิจนตร. (2528) .*การศึกษากับการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2541).*การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เชนินา หุ่นโซคชัย.(2543) .*ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติของข้าราชการ กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง. รายงานการวิจัยการศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่)* . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ฐิระ ประवालพฤษ.(2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ดำรงศักดิ์ ดอประเสริฐ (2544). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1 . สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . ถ่ายเอกสาร.

- เดนนีสัน,พอล.(2546) . บริหารสมอง . กรุงเทพฯ : ขวัญข้าว ' 94.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2544) . เอกสารประกอบการเรียนวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา . กรุงเทพฯ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวลทิพย์ ควกุล.(2527) . เศรษฐศาสตร์การศึกษา . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรชรา ทองธรรมชาติและคณะ. (2540). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์ . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เนื่องนิจ จำแก้ว.(2537) . การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการ ใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 . วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) . พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร . ถ่ายเอกสาร .
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543) . การบริหารบุคคล .กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- บุญคง หันจางสิทธิ์.(2540) . เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ และ กล้า ทองขาว. (2531). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษ . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร . หน้า 298-304 .หน่วยที่ 7-15 กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- ป้องพล อติเรกสาร.(2546, สิงหาคม). เรียนรู้เพื่ออาชีพ. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน .40 : 3.
- ปาริชาติ ทองอยู่.(2542). ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง .ถ่ายเอกสาร.
- พหัส หันนาคินทร์. (2526) . หลักบริหารบุคคลในโรงเรียน . พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พิชญ์สินี ชมภูคำ.(2542). การวิเคราะห์ความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดการศึกษาสงเคราะห์ในภาคเหนือ .ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) .เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . ถ่ายเอกสาร .
- เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. (2531) . พื้นฐานทางสังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์ของการศึกษา . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2532). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เอกสารการสอนชุดวิชา . หน่วยที่ 7-15 . นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ".....". (2533). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เอกสารการสอนชุดวิชา . หน่วยที่ 1-6 . นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- มาลินี แสงแก้ว.(2534) . ความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- รุ่ง แก้วแดง.(2541, พฤษภาคม). มองอนาคตการศึกษานอกโรงเรียนผ่าน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน . 35 : 8.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.(2528) .หลักการวิจัยทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : วิกิตอร์เฝ้าเวอร์พอยท์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537) .การฝึกอบรม . กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์.(2532). การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา . กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต .
- วุฒิชัย สิตภาหุล.(2540). ความต้องการด้านการศึกษาของข้าราชการทหารกองทัพบกที่ 1 . ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร
- ศิวพร มั่นสุกานนท์ และคณะ.(2526). การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. .(2546). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยน . นนทบุรี : สำนักงาน.
- สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถชัย ณะ ตะกั่วทุ่ง.(2539) . เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมพร เพ็ญเสียม. (2546). ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก . สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร .
- สมศรี สุขเกษม.(2536) .ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ .วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร .
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19 .กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์และ สุธี สุทธิสมบูรณ์ (2544). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 19 . กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สาโรช บัวศรี .(2514). ข้อคิดเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาไทย. ความคิดบางประการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2545). คำแนะนำสำหรับข้าราชการที่จะไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ . กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 .
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค .
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.(2541). รายงานแสดงผลการดำเนินการคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐบาลนายชวน หลีกภัย ปีที่ 1 (วันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 - วันที่ 20 พฤศจิกายน 2541) . กรุงเทพฯ : สำนักเลขาฯ .
- สินี หงษ์เจริญและคณะ. (2529). ความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สุทิน ลิ้มปิยะชาติ.(2545 ,มีนาคม -เมษายน) . คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารในยุคคิดใหม่ ทำใหม่. วารสารข้าราชการ . 47 (12) : 47 .
- สุปรียา ควรเดชะคุปต์. (2529) . เศรษฐศาสตร์การศึกษา . กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร. (2544). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : วี.เจ. พรินติ้ง.
- สุมาลี รุจิราบัตร.(2544). การศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- สุรกุล เจนอบรม.(2530). งานวิจัยเรื่อง ความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย . กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- อภิรักษ์ จันตะนี .(2538). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ . กรุงเทพฯ : วี.เจ. พรินติ้ง .
- อุทุมพร ศรีสรนัต.(2533). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Christy , Dipple .(1991) . *Plan change for personnel development : strategic planning and the CSDP mid - south* , Regional Resource Center . Lexington : Document Reproduction Series.
- Clark,Allen R.(1970, December). "A Teacher Evaluation of Selected Method of In-Service Education", *Dissertation Abstracts*.31(6) : 2767-A .
- Coombs , Philip H. And Ahemed , Manzoor .(1974) *Attacking Rural Poverty : How Nonformal Education Can Help* . Bultimore : The John Hopkins University Press.
- Dewey, J.(1996). *Democracy and Education ; an introduction to the philospky of education*. New York : Free Press.
- Good , V.Carte,ed. (1973) . *Dictionary of Education*. New York : Mcgraw-Hill .

- Kleinstiver, Louise. (1987, March). "Inservice Training Needs of School Board Member as Perceived by School Board Members and School Superintendents," *Dissertation Abstracts International*. 47(9). : 3263-A .
- Miller, W.R. (1990). *Instructor and their jobs*. Illinois : American Technical Publishers, Inc.
- Mitchell, Terrence R. (1982). *People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior*. 2nd ed., Japan : McGraw-Hill International Book Company.
- Morris, Van Cleve. (1961). *Philosophy and the American School*. Boston : Houghton Mifflin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



๘ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักแผนและการต่างประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายทศพร อ่องแสงคุณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน และ นางชนิษฐา โพธิ์ยอด เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายทศพร อ่องแสงคุณ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6717664 มือถือ 09-4451268



๙ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายทศพร อ่องแสงคุณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน และ นายพงษ์ชัย ศิลปอาชา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายทศพร อ่องแสงคุณ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธำรงค์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6717664 มือถือ 09-4451268

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดสอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมประสิทธิภาพ กรมศุลกากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายทศพร อ่องแสงคุณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการในสังกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายทศพร อ่องแสงคุณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6717664 มือถือ 09-4451268

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๕-๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายทศพร อ่องแสงคุณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร” โดยมี รองศาสตราจารย์รังค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการในสังกัด ตอบแบบสอบถามอุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายทศพร อ่องแสงคุณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6717664 มือถือ 09-4451268

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

- | | |
|----------------------------|--|
| 1.นางฉวีวรรณ คงเจริญกิจกุล | ผู้อำนวยการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร |
| 2.นางรักษะพร ดุลยานนท์ | ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนา กรมศุลกากร |
| 3.นางชนิษฐา โพธิยอต | นักวิชาการภาษี 8ว กลุ่มวางแผนและประเมินผล กรมศุลกากร |
| 4.นายพงษ์ชัย ศิลปอาชา | นักวิชาการภาษี 6ว กลุ่มวิจัยและพัฒนา กรมศุลกากร |

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

อุปสงค์ทางการศึกษาของข้าราชการ สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

คำชี้แจง

กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านทุกคำตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และการนำเสนอข้อมูลจะทำในลักษณะผลรวมทั้งหมด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามศึกษาอุปสงค์ทางการศึกษา

2.1 การศึกษาต่อ

2.2 การฝึกอบรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

() 1. ปริญญาตรี

() 2. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ระดับตำแหน่ง (ซี)

() 1. ระดับ 1-5

() 2. ระดับ 6-9

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสงค์ทางการศึกษา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง ในด้านความคิดเห็น และอุปสงค์ทางการศึกษาของท่านว่าอยู่ระดับใดใน 4 3 2 และ 1 เพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

4 หมายถึง มีอุปสงค์ทางการศึกษาในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง มีอุปสงค์ทางการศึกษาในระดับมาก

2 หมายถึง มีอุปสงค์ทางการศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีอุปสงค์ทางการศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2.1 การศึกษาต่อ

ข้อที่	ประเด็นอุปสงค์ทางการศึกษา ด้านการศึกษาต่อ	ระดับอุปสงค์			
		4	3	2	1
1	ความต้องการส่วนบุคคล ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น				
2	ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น				
3	ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น				
4	ต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคล อื่นและสังคมทั่วไป				
5	ลักษณะของการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตร ภาษาไทย				
6	ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นหลักสูตร ภาษาอังกฤษ (International Program)				
7	ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ				
8	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ				
9	ต้องการศึกษาต่อในช่วงวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์				
10	ต้องการศึกษาต่อในช่วงเย็นหลังเลิกงาน				

2.2 การฝึกอบรม

ข้อที่	ประเด็นอุปสงค์ทางการศึกษา ด้านการฝึกอบรม	ระดับอุปสงค์			
		4	3	2	1
11	ความต้องการส่วนบุคคล ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน				
12	ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน				
13	ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น				
14	ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี				
15	ลักษณะของการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาต่าง ประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น				
16	ต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ใน การทำงาน				
17	ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้า ที่ (On the Job training)				
18	ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)				
19	ต้องการฝึกอบรมในเวลาราชการ				
20	ต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อตอบสนองอุปสงค์ทางการศึกษา ของข้าราชการสำนักแผน และการต่างประเทศ กรมศุลกากร

1. ด้านการศึกษาต่อ.....

 -สาขาวิชาที่ท่านสนใจจะศึกษาต่อมากที่สุดคือ.....

2.ด้านการฝึกอบรม.....

 -หลักสูตรการฝึกอบรมที่ท่านสนใจในปัจจุบันมากที่สุดคือ.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายทศพร อ่องแสงคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	20 มิถุนายน 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68 / 78 ซ. แดนตะวัน ถ.นวมินทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2542	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า