

การศึกษาคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2558

การศึกษาคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2558

ชยุต แดงจั่น. (2558). การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปรินูญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.สมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต เพื่อนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

โดยประชากรเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557 เพศชาย และเพศหญิง จำนวน 159 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนตัว 2) ศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง 3) ข้อเสนอแนะ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ z-test โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 148 คน

สำหรับผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

1. ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ประชากรที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ประชากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

A STUDY ON THE OPINIONS IN SELF DEVELOPMENT OF THE OFFICIALS IN
THE OFFICE OF THE EDUCATION COUNCIL



AN ABSTRACT
BY
CHAYUT TAENGCHAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University

May 2015

Chayut Taengchan. (2015). **A Study on the Opinions in Self Development of the Officials in the Office of the Education Council**. Master thesis, M.Ed. (Adult Education).

Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:

Dr.Sumolnit Kerdnoonwong.

This research aims to study and compare opinions on the development of the officials of the Office of the Education Council. Ministry of Education, in three areas: 1) quality 2) moral 3) quality of life, present problems and suggestions in the preparation of development plan of the National Education Policy, classified by age, gender, educational qualification, working experience for the Office of the Education Council and agency affiliations

The population were 159 officials from the Office of the Education Council in 2014. Questionnaires were used for collecting data. The questionnaire was divided into 3 sections: 1) Personal information 2) Opinions and 3) Recommendations. The analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, statistic z –test.

The study results found that .

1. Population with different age. Opinions towards self development by aspect and no different significance.

2. Population with different gender. Opinions towards self development by aspect and no different significance.

3. Population with different educational background. Opinions towards self development by aspect and no different significance.

4. Population, with years of experience in the civil service at the office of the Education Council is different. Opinions towards self development by aspect and no different significance.

5. Population, in different department agency is different. Opinions towards self development by aspect and no different significance.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมณินต์ย์ เกิดหนูวงศ์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ ประธานกรรมการสอบ ปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อมรรักษ์ สอนฐผล กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเลขาธิการสภาการศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยนักวิจัย สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ไซติมา แต่งจั่น และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้ง ด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมา ศาสตระรุจิ ด.ต.ดร.ณรงค์ เหล่าคุปตะวาณิช และนางสาวกนกวรรณ ภู่อ้อม ที่ได้ให้ คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุก ท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูทเวที่แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชยุต แต่งจั่น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	11
ความหมายของความคิดเห็น.....	11
สาเหตุของความคิดเห็น.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	12
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	13
แนวคิดพัฒนาตนเอง.....	14
แนวคิดการพัฒนาตนเองตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.....	18
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	21
กระบวนการพัฒนาตนเอง.....	22
ประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง.....	23
แนวคิดการฝึกอบรม.....	25
ความหมายของการฝึกอบรม.....	25
ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
กระบวนการในการฝึกอบรม.....	28
ประโยชน์ของการฝึกอบรม.....	33
ความหมายของผู้ใหญ่.....	35
การศึกษาผู้ใหญ่.....	35
ลักษณะสำคัญการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	36
ลักษณะเด่นที่มีต่อการเรียนการสอนผู้ใหญ่.....	36
ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.....	41
องค์ประกอบสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.....	41
โครงสร้างสำนักงาน.....	43
หน้าที่ของสำนักงาน.....	44
ตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
งานวิจัยภายในประเทศ.....	63
งานวิจัยต่างประเทศ.....	68
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	70
การกำหนดประชากร.....	70
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	101
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	101
ความสำคัญของการวิจัย.....	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผลการวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	113
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก.....	121
ภาคผนวก ข.....	128
ภาคผนวก ค.....	133
ภาคผนวก ง.....	135
ภาคผนวก จ.....	142
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	148

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
2 เปรียบเทียบบุคคลที่ไม่ได้พัฒนาตนเองกับบุคคลที่ได้พัฒนาตนเอง.....	24
3 การแสดงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของเด็กและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	37
4 ตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน	50
5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ เพศ ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่ สังกัด.....	77
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ผลการศึกษาคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้าน คุณธรรมและด้านคุณภาพชีวิต โดยรวมและรายด้าน.....	80
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา ตนเองของกลุ่มตัวอย่าง.....	81
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณธรรมของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา ตนเองของกลุ่มตัวอย่าง.....	83
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา ตนเองของกลุ่มตัวอย่าง.....	85
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่ม ตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	87
11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและราย ด้าน จำแนกตามอายุ.....	88
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่ม ตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	89
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่ม ตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	90
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงาน.เลขาธิการสภาการศึกษา.....	92
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	94
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	95
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	97
19 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพ.....	98
20 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณธรรม.....	99
21 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จากแบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิต.....	99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	16
2 ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง.....	23
3 กระบวนการฝึกอบรม.....	31
4 ค่านิยมสำนักงานเลขาธิการศึกษา.....	42
5 โครงสร้างการบริหารงาน.....	43



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก การเรียนรู้ได้พัฒนาเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ค่านิยมและความเชื่อหลายอย่างในโลกตะวันตกและโลกตะวันออกถูกเชื่อมเข้าหากันด้วยระบบโทรคมนาคมที่ทันสมัยเกิดเป็นสังคมแบบพหุวัฒนธรรม ซึ่งมีความหลากหลายและยืดหยุ่น การวางแผนการจัดการศึกษาในประเทศจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้ก้าวทันต่อกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 9) ทำให้ในโลกต้องมีการติดต่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกันเพิ่มมากขึ้นในรูปแบบต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการปฏิรูประบบ การทำงานในปัจจุบัน ทำให้ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ รวมทั้งมีเครื่องมือทางด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้น และเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งยังช่วยให้ การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันในยุคปัจจุบัน หากหน่วยงานต่างๆ ไม่มีการจัดการที่ดี (Good governance) โอกาสเสี่ยงที่อาจเกิด ความผิดพลาดในการดำเนินงานของหน่วยงานจะมีมาก (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดบุรีรัมย์. 2552: คำนำ)

ทั้งนี้ปัจจัยหลักที่เป็นตัวบ่งชี้และเป็นที่ยอมรับในความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร นั่นคือ การมีบุคลากรที่มีศักยภาพในองค์กร หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยส่วนนี้จะเป็นกลไกที่ผลักดันให้ปัจจัยอื่นๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการสามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพได้ (นนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: คำนำ) ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมหรือของประเทศชาติ โดยที่ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม (นนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: 1)

ซึ่งปัจจุบันการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนในการทำงานซึ่งนับวันจะมีมากขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมกับการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ ตลอดจนเมื่อบุคลากรในองค์กรได้

ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการเลื่อนตำแหน่ง หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะในการทำงานมีการแข่งขันในด้านต่างๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร องค์กรควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์กรต่างๆ ยังต้องดูแลบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำการรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร (ยงยุทธ เกษสาคร. 2555: 31)

ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อบุคคลทุกช่วงของชีวิตมิใช่เฉพาะในช่วงวัยเรียนเท่านั้น เพราะว่าการเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลมีข้อมูลข่าวสาร มีทักษะ ประสบการณ์ มีการพัฒนาความคิดและสติปัญญาที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม การเมือง เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับตัวให้ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบุคคลในแต่ละวัยนั้น จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป บุคคลวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่ไม่สามารถเข้าเรียนในแบบชั้นเรียนได้ตลอดเวลาเหมือนผู้ที่อยู่ในวัยเรียน ดังนั้น การที่จะให้บุคคลได้รับโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นต้องอาศัยการศึกษาหรือการเรียนรู้หลายประเภทผสมผสานกัน (วรรัตน์ อภินันท์กุล. 2551: 1)

ซึ่งในปัจจุบันระบบการศึกษาของผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่อาจมีเหตุจูงใจในการเรียนสิ่งใดๆ ด้วยเหตุผลมากมาย เช่น เพื่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรืออยากจะเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ๆ ดังนั้น ในการฝึกอบรมจึงต้องให้ความสนใจใส่ใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2555: 8) กับผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเอง (Unique) ที่ไม่เหมือนใคร (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2555: 56) ทั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการ เพื่อที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้ใหญ่ในวัยทำงานส่วนใหญ่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพิ่มสูงขึ้นจากแต่ก่อน เนื่องจากในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะทางเศรษฐกิจที่มีการใช้จ่ายสูงขึ้น การดำรงชีวิตประจำวันที่สับสนวุ่นวาย การแข่งขันในการหาความรู้หรือศึกษาเล่าเรียน รวมทั้ง การแข่งขันกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จที่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้ตัวเองได้รับผลงานหรือสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่คุ้มค่าในการทำงานเพื่อดำรงชีวิตต่อไป

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้น การอบรมเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาความคิด ความรู้ต่างๆ ที่ในตัวตนของแต่ละบุคคลยังไม่มี การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่คนเราจะขาดเสียมิได้ และควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าผู้ที่พัฒนาตนเองย่อมเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน ได้รับค้ำยกย่อง สรรเสริญมากกว่าผู้ที่ทำงานอยู่ไปวัน ๆ โดยไม่สนใจที่จะพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง (NovaBizz. 2557)

สอดคล้องกับรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณหมวดเงินเดือนโดยการปรับอัตราเงินเดือนในการปรับค่าเฉลี่ยให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนา งานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลักษณะ 3 บททั่วไป และ หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะเป็นองค์กรหลักองค์กรหนึ่งใน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจสำคัญ คือ การจัดทำนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งการวิจัยและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้คนไทยสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต การที่จะ ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์กรยุคใหม่ที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับความสามารถในการพัฒนานั้น การพัฒนา คนหรือบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถยกระดับการพัฒนาองค์กรได้ โดย ที่การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องเป็นการจัดการและกระทำเพื่อให้คนในองค์กรเกิดความรู้ ภูมิปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมีทักษะและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้

บุคลากรต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมีทักษะและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้บุคลากรต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: หลักการและเหตุผล) จากแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ ที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นองค์กรหลักด้านการจัดทำและพัฒนา แผนการศึกษาแห่งชาติ พัฒนานโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา และกฎหมายการศึกษาของชาติ เพื่อให้คนไทยได้มีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม โดยทำงานในเชิงรุกและใช้ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความเป็นเลิศในองค์ความรู้และเป็นผู้ นำทางวิชาการ และเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากวิสัยทัศน์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 เพื่อรองรับภารกิจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จากภารกิจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีความจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และความสามารถเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มีการจัดตั้งกลุ่มงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม หลักสูตรต่างๆ บางหลักสูตรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผน การพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี และจากการศึกษาข้อมูลในการฝึกอบรมของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2548-2551) นั้น พบว่าหลักสูตรต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สกศ. (พ.ศ. 2548-2551) นั้น เป็นการกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการทุกคนมีความรู้ ความสามารถในการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่ม และมีทักษะที่จำเป็นในสังคมยุคใหม่ โดยมีเนื้อหาหลักสูตรคือ ความรู้และทักษะตามภารกิจ การวิจัย การพัฒนานโยบาย การจัดทำแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติการประเมินผล กฎหมายการศึกษา การเงินและบัญชี การบริหารงานทั่วไป การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และภาษาอังกฤษ

จะเห็นได้ว่าจากหลักสูตรดังกล่าว เป็นหลักสูตรที่เน้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จ แต่ในการทำงานยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในด้านต่างๆ ควบคู่กันไป แนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในภาครัฐ คือ “การพัฒนาและ

บริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ และข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจำเป็นต้องใช้แบบแผนและการปฏิบัติตามระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมุ่งเน้นให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงบุคลิกภาพ เข้าใจความต้องการของมนุษย์ คำนึงวัฒนธรรมในการทำงาน การตั้งเป้าหมายในชีวิต และพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สกศ. (พ.ศ. 2548-2551) โดยได้ยึดหลักตามแนวทางการปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตามยังมีบางหัวข้อที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สกศ. ในการนำไปใช้ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหน่วยงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ได้ทราบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต
2. ได้รู้ถึงปัญหาและความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3. ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม หรือผู้ที่สนใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 159 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ภายใต้การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากร

ข้าราชการ	ประชากร
1. สำนักอำนวยการ	31
2. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	33
3. สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา	16
4. สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา	8
5. สำนักมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้	32
6. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	16
7. สำนักสื่อสารสาธารณะ	6
8. สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ	8
9. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7
10. กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	2
รวม	159

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 อายุ

1.2 เพศ

1.3 วุฒิการศึกษา

1.4 ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

1.5 หน่วยงานที่สังกัด

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของ

ข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านคุณภาพ

2.2 ด้านคุณธรรม

2.3 ด้านคุณภาพชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและอธิบายถึงขอบเขตของคำเฉพาะที่อยู่ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งผู้วิจัยและผู้ที่มาศึกษาวิจัยเล่มนี้

1. **ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความคิดภายในจิตใจที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่จะนำไปสู่กระบวนการเพิ่มทักษะ และความรู้ด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือดูแลรักษา ให้เหมาะสมกับตนเอง โดยจะนำมาซึ่งประโยชน์ในการพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการฝึกอบรมให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่ดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

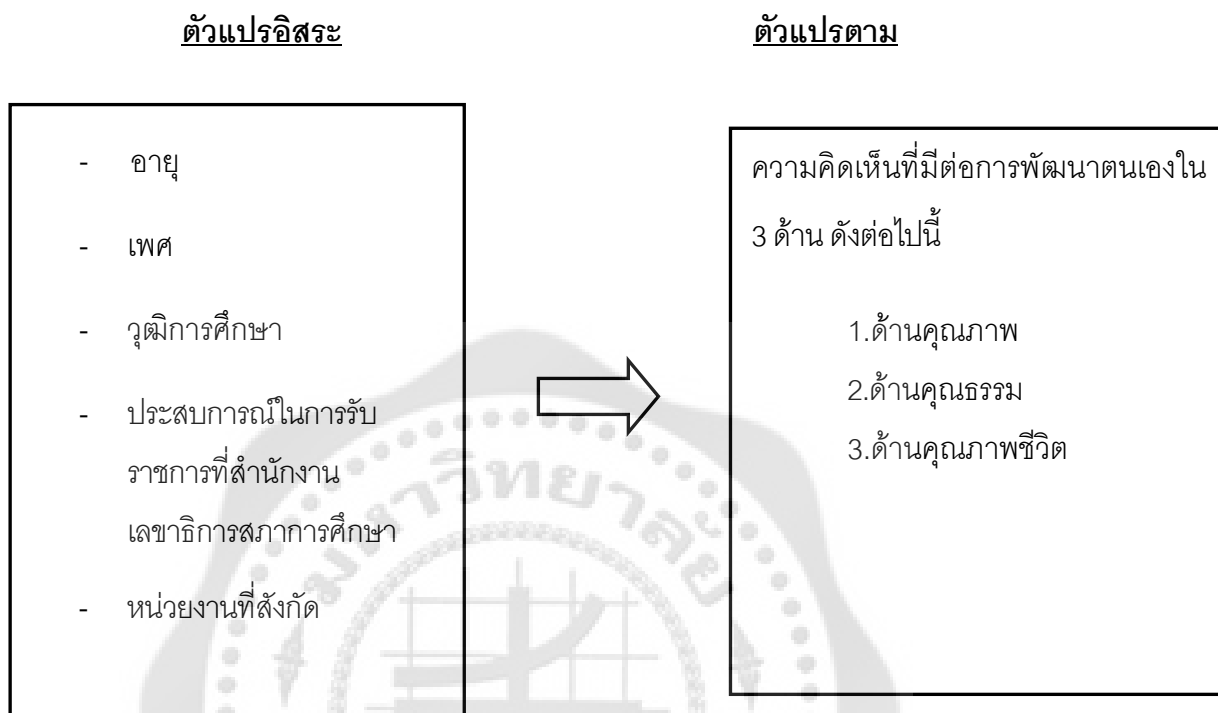
1.2 ด้านคุณธรรม หมายถึง หลักของความคิด ความงาม ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความพอดี ความอดทนและขยันหมั่นเพียร ซึ่งแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล อันเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

1.3 ด้านคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความสุข ตลอดทั้งการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

2. **ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานดังต่อไปนี้

- 2.1 สำนักอำนวยการ
- 2.2 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
- 2.3 สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2.4 สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา
- 2.5 สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
- 2.6 สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา
- 2.7 สำนักสื่อสารสาธารณะ
- 2.8 สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ
- 2.9 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 2.10 กลุ่มงานตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
5. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร กรอบแนวความคิด ตลอดจนแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

1.2 สาเหตุของความคิดเห็น

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเองตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

2.5 กระบวนการพัฒนาตนเอง

2.6 ประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง

3. แนวคิดการฝึกอบรม

3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

3.2 ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3.3 กระบวนการในการฝึกอบรม

3.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

3.5 ความหมายของผู้ใหญ่

4. ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4.1 องค์ประกอบสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4.2 ค่านิยมองค์กร

4.3 โครงสร้างขององค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

สาเหตุที่มนุษย์เราอยู่รอดมากกว่า ล้านๆ ปี เป็นเพราะมนุษย์มีความฉลาด มนุษย์ไม่ได้เป็นสิ่งมีชีวิตที่แข็งแรงที่สุด เร็วที่สุด แต่มนุษย์มีความสามารถอย่างสูงในการแก้ปัญหา มีจินตนาการ ทั้งนี้ มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเชาว์ปัญญาที่เป็นเลิศ มนุษย์รู้จักวิธีคิดในการปรับตัวให้มีความหลากหลายเข้ากับสภาวะต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี อีกทั้งมีความสามารถที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ ภาษา ประเพณี และปัจจัยภายในอื่นๆ ที่เป็นของตนเอง

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2553: 178) กล่าวว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางถ้อยคำเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยม

จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์ (2550: 8 อ้างอิงจาก ไพศาล บุรณวิทย์. 2553: 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือที่ได้พบเจอมา ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นๆ ก็ได้

นพมาศ อึ้งพระ (2553: 49) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง กระบวนการใช้ปัญญาซึ่งทำให้เราได้ข้อมูลในโลก เปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของเรา

ศรัณย์ พงษ์รัตนานุกุล (2549: 9) กล่าวว่า การแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ โดยมีลักษณะในการแสดงออกให้เห็นได้แก่ความพอใจ สนับสนุน

ลาวัณย์ จักรานุกุล (2540: 9 อ้างอิงจาก วีระศักดิ์ ช่างเพชร 2553: 7) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สึกอันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้ หลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำโดยมีการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินใจต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่ใช้ความคิด ความรู้สึก ในการแสดงออกทางความเชื่อ หรือค่านิยมที่เกิดขึ้นของตนเอง

1.2 สาเหตุของความคิดเห็น

ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531: 4 อ้างอิงจาก สิริจิตรา ฤกษ์ปาย. 2550) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามเงื่อนไข 4 ประการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้วยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตนเอง ดังนั้นความคิดบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจหรือเกิดความชอบ เช่น พ่อ แม่ ครู ดารา

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนยอมรับความคิดเห็นตามกลุ่มสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา สถาบันต่างๆ

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคมที่สะสมมาในอดีตและปัจจุบันที่ส่งผลให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาเป็นหนทางแห่งความเจริญก้าวหน้า คนทุกคนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองจึงจะอยู่รอด จากการแข่งขันในสภาวะปัจจุบันและประสบความสำเร็จได้ในอนาคต คนต้องมีการพัฒนาเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงจะสามารถเข้ากับคนในสังคมนั้นได้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่ถูกเรียกว่าตกชั้น ในฐานะคนทำงานก็ต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีวิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปฏิบัติงานในองค์กรต้องตอบรับกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรหรือของหน่วยงาน การจะตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ต้องอาศัยสมรรถนะของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ต้องแสวงหา ฝึกฝน ฝึกตนให้มีความสามารถตรงกับที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ รากฐานของการพัฒนาตนเริ่มที่การรู้จักตนเอง รู้ว่าตนมีจุดแข็ง จุดอ่อนอะไรบ้าง โดยต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ชลอ ธรรมศิริ (2536: 1) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ ทำตัวให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ พัฒนาไปในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับตัวเรา เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของเรา

ทรงสิริ วิจิราภรณ์, โรจน์วี พจน์พัฒนพล, สุทธิพร บุญส่ง, สุวิมล จุลวานิช, อนูริย์ แก้วแว่น้อย (2548: 96) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การที่บุคคลได้นำตนเองให้เจริญขึ้น ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งในการทำให้ตนเองดีขึ้น หรือเจริญขึ้นนั้น เป็นการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ

บังอร โสฬส อ้างอิงจาก มาลินี จุฑาปะมา (2553: 223) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเสริมสร้าง ป้องกันและแก้ไขทักษะความรู้ และจิตลักษณะของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับวัยและสถานการณ์แวดล้อม เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์กร

พระมหาสนอง ปัจใจปการี (2553: 148) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำการเพื่อการเจริญส่วนตน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

มาลินี จุฑาปะมา (2553: 223) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาจะให้ตนเองได้เป็นในแบบที่ตนมีความสามารถ โดยใช้ความสามารถที่มีอยู่นั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อสร้างตนเองให้เจริญพัฒนาถึงจุดสูงสุดในด้านต่างๆ

สนธยา พลศรี (2556: 166) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการที่บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และศักยภาพในด้านต่างๆ ของตน ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ มีคุณธรรม

สมใจ ลักษณะ (2552: 81) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข

แสวง สาระสิทธิ์ (2535: 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้านโดยการกระทำของตนเอง

แคนเทอร์ (นฤมล สุนทวัศดี 2549: 1 อ้างอิงจาก Kanter: 1989) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาคุณภาพและทักษะให้ไปสะท้อนรับอนาคตชีวิตและงานอาชีพของตน ให้สามารถสนองตอบวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

แนทเลอร์ แอนด์ แนทเลอร์ (สุจิตรา ธนानันท์ 2555: 27 อ้างอิงจาก Nadler and Nadler. 1980) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

มอนดี้ แอนด์ นิว (สุจิตรา ธนานันท์ 2555: 27 อ้างอิงจาก Mondy and Noe. 2005 : 202) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเรียนรู้นอกเหนือจากงานในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว

สรุปได้ว่าการพัฒนา คือ วิธีการที่ทำให้ตนเองได้รับการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และศักยภาพในด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น เจริญขึ้น

2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

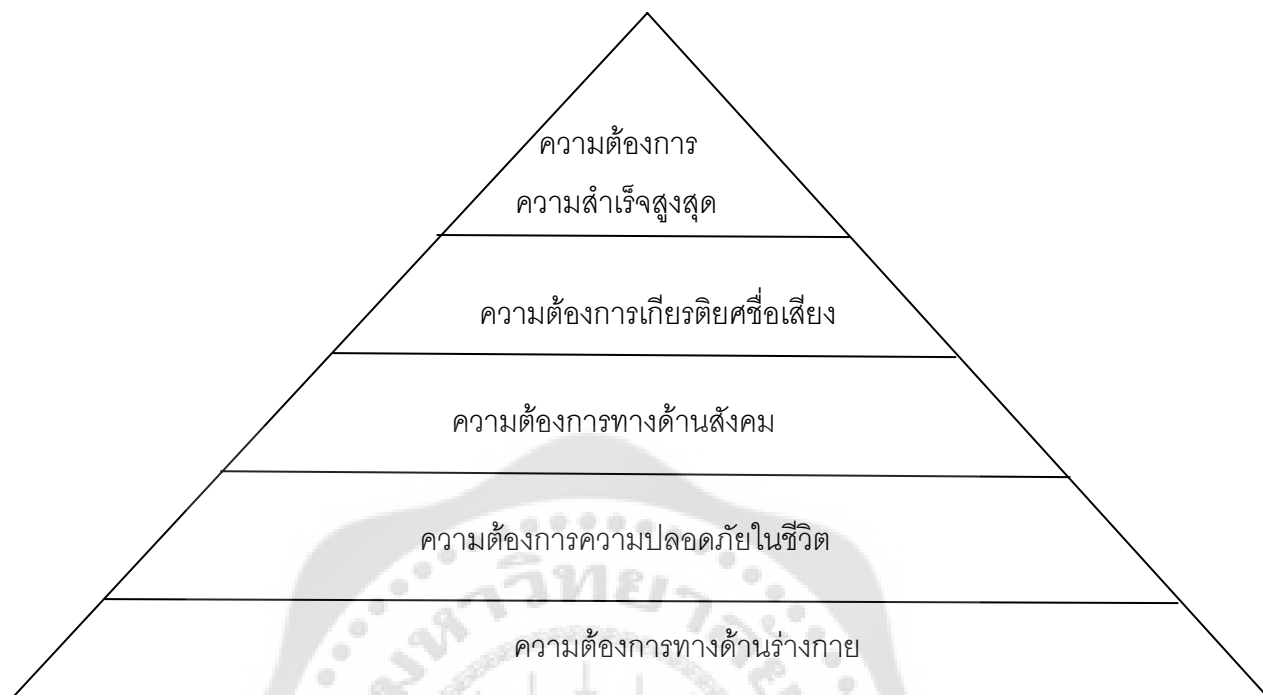
มาลิณี จุโฑปะมา (2553: 228 – 231) กล่าวว่า การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาคูณสมบัติที่มีอยู่ในตนเองให้เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน ความเชื่อที่ว่าคนเรานั้นมีศักยภาพอยู่ในตัวที่จะพัฒนาได้ และต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง นอกจากนี้ การศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายอาจช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1.แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตน ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนที่จะส่งผล ทำให้การพัฒนาตนเองดำเนินไปด้วยดีและประสบผลสำเร็จ

2.การพัฒนาตนตามแนวคิดทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ การเป็นผู้ที่มีรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ลักษณะ กิริยาท่าทางต่างๆ ดี มนุษย์ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อชีวิตที่ดี เป้าหมายของชีวิตที่ดีของบุคคลย่อมต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละคน ความต้องการ (Needs) เป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของมนุษย์จะทำพฤติกรรมเพื่อหลบเลี่ยงห่างไกลจากสภาพความทุกข์ทรมาน ไม่สบาย เจ็บปวด ขาดแคลน บกพร่อง ในขณะเดียวกันมนุษย์จะทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ความต้องการอยากได้อะไรก็มี อยากเป็นในบางสิ่งบางอย่าง ความต้องการจะรู้มรรค่า กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลสนองความต้องการนั้น ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองครบถ้วน บุคคลจะเกิดความสุขความพอใจ โดยรูปแบบนี้สอดคล้องกับสถานการณ์องค์กรที่มีความมุ่งหมายให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตนไปในแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

มนุษย์มีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของตน 5 ประการ มีลำดับความต้องการที่จำเป็นที่สุดลำดับที่ 1 เรียงไปหาความต้องการที่มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ในลำดับถัดไปเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้ความต้องการของมนุษย์มีลำดับต่อเนื่องจาก 1 ถึง 5 ลักษณะมนุษย์จะพยายามสนองความต้องการในลำดับต้นก่อน เมื่อความต้องการลำดับต้นๆ ได้รับการตอบสนองจึงจะเกิดความต้องการลำดับต่อไป มาสโลว์สามารถสรุปได้ 5 ลำดับดังต่อไปนี้ สมใจ ลักษณะ (2549: 65-67); อ้างอิงจาก Abranham H. Maslow. 1954)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน การขับถ่าย ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำสุดที่บุคคลและสัตว์อื่นๆ ต่างก็มีความต้องการ
2. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ครอบครัว อาชีพ มีความปลอดภัยในทรัพย์สินของตนเอง
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการของบุคคลในเรื่องความรัก ความอบอุ่น การมีเพื่อน การยอมรับบุคคลอื่นและตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self - esteem Needs) เป็นความต้องการของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องสรรเสริญและมีชื่อเสียง เช่น คำชมเชยและยกย่องจากผู้อื่น การยอมรับในความคิดเห็นของตนเอง การเคารพนับถือและความชื่นชมจากผู้อื่น ความมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self - actualization Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จหรือความสมหวังในชีวิตของตน เช่น การค้นพบความจริง การประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ การรู้จักตนเอง การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในด้านต่างๆ ของชีวิต



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

3. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือการที่ทำให้ระบบต่างๆ ภายในร่างกายทำงานด้วยความสมดุล การนำแนวคิดวิทยาศาสตร์สุขภาพมาพัฒนาตนเองอาจทำได้ โดย การส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจร่างกาย การออกกำลังกาย การพักผ่อนอย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดพฤติกรรมนิยม เชื่อว่าพฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล เกิดจากการเรียนรู้ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม เช่น ดื้อเจียบ อัมพาต การพัฒนาตนเองตามแนวคิด พฤติกรรมนิยมเป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลหรือเงื่อนไขของการกระทำซึ่งมีทั้งผลการกระทำเชิง บวก ได้แก่ การเสริมแรง การกระทำเชิงลบ ได้แก่ การลงโทษ

5. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดพุทธศาสตร์ เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาตนเองโดยการ กระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าพึ่งวัตถุหรือสิ่งภายนอก ซึ่งประกอบไปด้วย การควบคุม จิตใจและปัญญา

ปราณี รามสูตร และคณะ (2545: 123,129 – 131) คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการ สสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไร แล้วนำมาวางแผนเพื่อใช้ในการกำหนด รายละเอียดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น โดยมีพื้นฐานในการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ของบุคคลที่จำเป็น 5 ประการ คือ การมีเป้าหมายในชีวิต การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เปิดเผยและถ่อมตน ศรัทธาและมั่นคง มีเสน่ห์ในตนเอง

2. การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา จะเริ่มต้นจากให้รู้จักคิด รู้จักตนเอง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ

3. การพัฒนาตนเองโดยการสร้างเสน่ห์ การสร้างเสน่ห์มีหลายวิธี เช่น การสร้างเสน่ห์จาก เรือนร่างให้มีความงดงาม สมส่วน สมาร์ท การสร้างเสน่ห์โดยการเสริมเติมแต่งให้สวยงามยิ่งขึ้น การสร้างเสน่ห์จากความสามารถในด้านต่างๆ ของตัวเราเอง ทำให้สังคมยอมรับและศรัทธา

เรียบ ศิริทอง (2542: 144 – 155) กล่าวว่า ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ และเพิ่มความสมบูรณ์ในชีวิต โดยมีหลักการสำคัญ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ ทางทางการแพทย์เน้นความสำคัญของการรักษาสภาวะแวดล้อมภายในร่างกาย และอวัยวะต่างๆ ให้สมดุล สามารถทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

2. หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรม พฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล เช่นการก้าวร้าว ตีตึง ย้ำคิดย้ำทำ พฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม

3. หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ ถือว่าเป็นการพัฒนาคนเพื่อให้มีอิสรภาพเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งการกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าวัตถุ เป็นการพัฒนาจิตใจ ปัญญา กาย มุ่งให้เกิดการเจริญอกงาม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 159, 167 – 186) กล่าวว่า การพัฒนาตนเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ผู้ที่พัฒนาตนแล้ว ย่อมได้รับความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู รู้จักข่มใจ มีความอดทน อดกลั้น โดยเป็นการจัดการตนเองเพื่อมีเป้าหมายในชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับแนวทางในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องพัฒนาใน 6 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการสร้างพลังจิต สร้างกำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม การพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาค่านิยม

2. การพัฒนาด้านร่างกาย การที่มนุษย์มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ได้สัดส่วน และมีความสัมพันธ์ระหว่างส่วนสูงกับน้ำหนัก นอกจากจะเป็นรูปสมบัติหรือเสน่ห์อันล้ำค่ายังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันโรคภัยไข้เจ็บให้แก่ตนเองด้วย

3. การพัฒนาด้านสติปัญญา จำเป็นต้องพัฒนาด้านสติปัญญา พัฒนาความคิด ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (E.Q)

4. การพัฒนาด้านสังคม จำเป็นต้องพัฒนาเรื่องการทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์

5. การพัฒนาตนสู่ความเป็นศิกษิต การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควรจะได้เน้น การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นคน วิจิตร ศรีสะอาน (2518: 11-12) ได้สร้างเกณฑ์ไว้ 6 ประการ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาไว้คือ ใช้ภาษาได้ดี ภาษาอังกฤษดี รสนิยมดี วิจารณ์ญาณดี รักความก้าวหน้า ประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ

6. การพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน ควรมีรายละเอียดในการพัฒนาดังนี้ ให้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี ใฝ่หาความรู้ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาตนเองของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาจากภายในจิตใจและทางรูปลักษณะภายนอก ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด หรือ ได้รับแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมในสังคม อันส่งผลให้เป็นพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ไปในแนวทางที่ดี และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีการพัฒนาเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเองตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

จากแนวคิดการพัฒนาตนเองของนักวิชาการ ที่ได้ให้แนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานที่เกิดจากความคิด ความรู้สึกภายใน แล้วแสดงออกมาในรูปของการกระทำ ซึ่งทำให้เกิดเป็นบุคลิกลักษณะท่าทางต่างๆ ของแต่ละบุคคล โดยบุคลิกลักษณะนี้ได้รับปัจจัยต่างๆ จากภายนอก ที่ส่งผลให้เป็นพฤติกรรมความต้องการทางกายภาพที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ทั้งนี้การพัฒนาตนเองในด้านต่างเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ ที่มีความต้องการพื้นฐานของบุคคลในการที่จะดำรงตนให้ประสบผลสำเร็จในการดำรงชีวิตหรือเพื่อการทำงานที่มั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการปรับบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 11 หมวด 139 มาตรา ร่างขึ้นโดยคำนึงถึง 5 หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่า และผลผลิตผลลัพธ์ (สำนักงาน ก.พ.. 2551: คำนำ)

มาตรา 34 เรื่อง การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี(สำนักงาน ก.พ.. 2551: 18)

และหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (สำนักงาน ก.พ.. 2551: 31)

มาตรา 73 ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี (สำนักงาน ก.พ.. 2551: 31)

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัล(สำนักงาน ก.พ.. 2551: 31)

มาตรา 75 การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด (สำนักงาน ก.พ.. 2551: 31)

ซึ่งจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สกศ. (พ.ศ. 2548-2551) ได้มีการกำหนดหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรต่างๆ แล้ว และจากระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลักษณะ 3 บททั่วไป และ หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพ
2. ด้านคุณธรรม
3. ด้านคุณภาพชีวิต

ด้านคุณภาพ หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก ให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร. 2555: 1-2) การฝึกอบรมนับเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคล และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่การเป็นมืออาชีพ เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2555: 41)

ด้านคุณธรรม หมายถึง เครื่องยึดเหนี่ยวใจให้เดินไปบนครรลองของความถูกต้องชอบธรรม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง (ขจัตถัย บุรุษพัฒน์. 2555: คำนำสำนักพิมพ์) ทั้งนี้ “คุณธรรม” เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ปรารถนา สุข ความสำเร็จในชีวิต เพราะหลักคุณธรรมสำคัญที่ผู้ที่มีคุณธรรมต้องยึดถือก็คือ ความซื่อสัตย์ปฏิบัติชอบ ความอดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความเมตตา เอื้ออาทร ความรู้เท่าทันการณ์ ความถูกต้อง เป็นธรรม คุณธรรมเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนไปสู่ความสำเร็จสามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ และยังได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เรียนรู้เทคนิคการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ก็จะทำให้เพิ่มโอกาสในความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (ขจัตถัย บุรุษพัฒน์. 2555 : คำนำผู้เขียน) คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงข้าราชการ เพราะเป็นกลไกสำคัญที่นำพาชาติบ้านเมืองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ความสงบเรียบร้อย (ขจัตถัย บุรุษพัฒน์. 2555: 8) โดยจะต้องมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จะทำการสิ่งใดจะต้องมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง คิดและทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม

มีความสุจริตใจ และจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอคติเพื่อให้สามารถร่วมงานประสานประโยชน์กันได้ ทั้งนี้ผู้นำเอาคุณธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงานผลงานที่ออกมานั้น ทำให้เกิดความสุข ความพอใจทั้งแก่ตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ทั้งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย (ขจิตภัย บุรุษพัฒน์. 2555: 17)

ด้านคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็น พื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ (กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. 2541: 8) เพื่อที่จะพัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองได้อย่างมีทิศทาง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย (ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญ. 2529: 1)

ชีวิตประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือ กายและจิต ถ้ามีเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดก็ไม่เรียกว่า “ชีวิต” ชีวิตจะมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ผสมผสานกันอย่างสมดุลย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างสมดุลย์ ทั้งนี้ สุขภาพกาย ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จึงหมายถึง สุขภาพกายที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาเสริมสร้างและส่งเสริมให้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บทุกรูปแบบ

ดังนั้นเป้าหมายสำคัญในหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงต้องเน้นที่ตนเองก่อน โดยมุ่งให้ตนเองทราบว่าตนเองจะได้ประโยชน์เป็นคนแรก คือทำให้ตนเองมีความสุข ความพอใจที่ได้อยู่ร่วมกันกับคนอื่น และสามารถทำให้ผู้อื่นที่อยู่ใกล้เคียงมีความสุข ความพอใจที่ได้อยู่ร่วมด้วย เมื่อสามารถนำความสุขความพอใจมาสู่ตนเอง และสะท้อนต่อไปยังครอบครัวได้แล้ว จึงจะสามารถนำความสุขความพอใจไปเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา เพราะสามารถมองเห็นประโยชน์ที่ตนได้รับโดยตรง หลังจากนั้นการปฏิบัติงานในชีวิตอย่างมีคุณภาพก็จะเริ่มพัฒนาขึ้นมาด้วยความเต็มใจของตนเอง ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ (ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญ. 2529: คำนำ)

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

เหตุผลในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสุขในชีวิต ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพ คือ เป็นคนที่มีความรู้ มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสามารถ มีทักษะชีวิตและทักษะในการประกอบอาชีพมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพจิตดี มีมนุษยสัมพันธ์ การดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ปราศจากปัญหา และมีความสุข

2. การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณธรรม คือ เป็นคนดี ทั้งการคิด การพูด และการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามศีลธรรมและกฎหมายของสังคม เชื่อว่าในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้หรือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จะทำให้เกิดจิตสำนึกที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนเอง ซึ่งแสดงอาการออกมาเป็นความอ่อนน้อมถ่อมตน อันบ่งชี้ถึง ความเป็นผู้พร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตน

3. การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสุข คือ มีความสุขสงบ มีจิตใจดีงามผ่องใส เยือกเย็น มั่นคงมีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียงเข้าถึงสัจธรรมของชีวิต

4. ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน บุคคลจะต้องพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ บุคคลตั้งแต่เกิดอาจพึ่งพาพ่อ แม่ ญาติ พี่น้องให้อุปการะเลี้ยงดู อบรมบ่มนิสัย เมื่อได้รับการศึกษาก็พึ่งพาครู อาจารย์ และพึ่งพาองค์กรที่เข้าประกอบอาชีพการงาน แต่การพึ่งพาเช่นนี้จะเกิดขึ้นในเพียงบางช่วงเวลา ไม่เป็นที่พึ่งได้ตลอดเวลา ดังนั้น การชวนชวนเพียรพยายามพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพความสามารถเป็นที่พึ่งดูแลตนเองได้ตลอดเวลาและนำตนเองได้

5. การพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทั้งความสำเร็จส่วนตนและความสำเร็จส่วนรวมหรือสังคม

สรุปได้ว่าเหตุผลในการพัฒนาตนเอง เป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองมีความสุขในการดำเนินชีวิตและมีสติก่อนที่จะตัดสินใจในการกระทำต่างๆ เพื่อที่จะทำให้จิตใจผ่องใสในการคิดดี ทำดี รวมทั้งใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุขและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิตที่ได้กำหนดไว้

2.5 กระบวนการพัฒนาตนเอง

กระบวนการพัฒนาดตน หมายถึง ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองจากพฤติกรรมที่เป็นโทษหรือเป็นอุปสรรคต่อความเจริญงอกงามไปสู่การมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมและเกื้อกูลให้ตนเองประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาดตนจึงเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ใหม่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การมีคุณภาพที่ดีกว่าอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในการพัฒนาตนเองของบุคคล (สุภัททา ปิณฑะแพทย์ และคณะ 2550: 55 - 56) ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เป็นการศึกษาสำรวจพิจารณาตนเองเพื่อทราบถึงข้อบกพร่องในด้านต่างๆ ของตนเอง

2. การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองที่ค้นพบ พัฒนาส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือสร้างคุณลักษณะที่ตนเองยังไม่มีให้เกิดขึ้น

3. การจัดลำดับสิ่งที่จะต้องพัฒนา เป็นการเตรียมพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบโดยกำหนดสิ่งที่จะพัฒนาไว้ตามลำดับ สิ่งไหนที่มีผลต่อตนเองมากที่สุดควรจัดลำดับไว้ก่อนและดำเนินการพัฒนาก่อน เพราะถ้าสามารถแก้ไขหรือพัฒนาได้ก่อนก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ ด้วย

4. การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เป็นการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง และความเป็นไปได้ในการพัฒนา

5. การกำหนดกิจกรรมของการพัฒนาตนเอง เป็นการกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสำเร็จที่จะได้รับ

6. การปฏิบัติการพัฒนาตนเอง ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้

7. การติดตามประเมินผล เป็นขั้นตอนติดตามและประเมินผลถึงกิจกรรมพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จและกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ถ้ายังไม่สำเร็จก็นำมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ในส่วนที่ประสบความสำเร็จแล้วก็แสวงหาแนวทางพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

2.6 ประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง ประกอบไปด้วย

1. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และลดเวลาในการเรียนรู้งานต่างๆ ให้น้อยลง เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

2. การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด เนื่องจากได้รับการพัฒนาและเรียนรู้กระบวนการ รวมทั้งข้อผิดพลาดต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลง

3. การพัฒนาตนเองจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้ลดน้อยลง เนื่องจากตัวเราเองมีความรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ และหน้าที่ของตัวเองอย่างชัดเจนมากขึ้น

4. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้สามารถเจริญในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ตาราง 2 เปรียบเทียบบุคคลที่ไม่ได้พัฒนาตนเองกับบุคคลที่ได้พัฒนาตนเอง

บุคคลที่ไม่ได้พัฒนาตนเอง	บุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง
1. ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ราบรื่น ทำหน้าที่ของตนด้วยความน้อยใจและทอดทิ้ง	1. ดำเนินชีวิตอย่างสงบ ทำหน้าที่ของตนด้วยความภาคภูมิใจ
2. มีความทุกข์ โกรธแค้นชีวิต พยายามเอาเปรียบคนอื่น	2. พอใจในชีวิตและผลงานของตน
3. ไม่พอใจในครอบครัว รังเกียจญาติพี่น้องของตน	3. รักครอบครัว ญาติพี่น้อง และท้องถิ่นเดิมของตน
4. เคารพยกย่อง สรรเสริญ และเอาอย่างคนชั่ว ปฏิบัติเหนือกฎเกณฑ์และกรอบของกฎหมายและจริยธรรมของสังคม เบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบคนอื่นและสังคมทุกโอกาส ไม่ละอายใจในการทำ ความชั่ว	4. เคารพยกย่อง สรรเสริญ และเอาอย่างคนดี ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมและประเพณี
5. ไม่พึ่งตนเอง คอยรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น คอยขอความเมตตาจากผู้อื่น เมื่อประสบความทุกข์ยาก ความพ่ายแพ้ก็โทษคนอื่น ๆ ทำลายตนเองทั้งทางตรงและ ทางอ้อม แก้ปัญหาด้วยความโกรธแค้น ใช้อำนาจและอำนาจทำร้ายตนเองและคนอื่น	5. พยายามพึ่งตนเอง ช่วยตนเอง และนำตนเองตามควรแก่อัตภาพ เวลาประสบความทุกข์ยาก ล้มเหลวก็พยายามใหม่ และแก้ปัญหาด้วยความสงบและสุ่มรอบคอบ
6. ฟุ่มเฟือย สรุ่ยสุร่าย ไม่ประหยัดแรงงานและเวลา ใช้ทรัพยากรของสังคมและหน่วยงานเกินกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตนเองพึงจะได้ เอาเปรียบสังคมทุกโอกาส	6. ประหยัดเวลา แรงงานและทรัพย์สิน ใช้ทรัพยากรเฉพาะที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน / สังคม มากกว่าค่าจ้างและผลตอบแทน
7. ไม่รู้จักตนเอง ไม่เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เอาเปรียบคนอื่น ดำเนินชีวิตทุกอย่างเพื่อตนเอง ไม่เผื่อแผ่ผู้อื่น	7. รู้จักตนเอง เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ มีน้ำใจ นักกีฬาและมีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต

ที่มา: พระมหาสนอง ปัจใจปการี. (2553: 155). มนุษย์กับสังคม.

ดังนั้นประโยชน์จากการพัฒนา คือจะช่วยทำให้เพิ่มศักยภาพในตัวเองมากขึ้น แบ่งเบาภาระ และลดปัญหาความวุ่นวายจากการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปในสังคม และเป็นที่รักใคร่ของคนรอบข้าง

3. แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมยังเป็นการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มคุณค่า ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมถึงการเติบโตในระดับบุคคล การฝึกอบรมนั้นมีความหมายแตกต่างออกไปจากการเรียนรู้ ในองค์กรทั้งหลายอาจจะจัดการฝึกอบรมอยู่เสมอ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหล่านั้นจะเกิดการเรียนรู้ได้เต็มที่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมมิได้มีความต้องการในการเรียนรู้ ไม่ได้เกิดแรงจูงใจที่มากพอหรืออาจไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรม ดังนั้น ผู้เข้าฝึกอบรมควรปฏิบัติตนตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ การฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิภาพมากหากมีความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นนุช วงษ์สุวรรณ (2553: 184; อ้างอิงจาก Plunkett. 1989: 407 - 409) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น

นนุช วงษ์สุวรรณ (2553: 186; อ้างอิงจาก Cronk and Others. 1994: 58) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์

ยงยุทธ เกษสาคร (2555: 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ตามเป้าประสงค์ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพและเจตคติ

สมคิด บางโม (2554:13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุจิตรา ธนนันท์ (2555: 23; อ้างอิงจาก Kossek and Block. 2002: 19) อธิบายว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานปัจจุบัน รวมถึงการเติบโตในระดับบุคคล

สุจิตรา ธนนันท์ (2555 : 24; อ้างอิงจาก John M. Ivancevich. 2003: 397) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สุจิตรา ธนนันท์ (2555: 23; อ้างอิงจาก Mondy and Noe. 2005: 202) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเป็นการแสดงถึงวิธีการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้หรือขั้นตอนต่างๆ ที่ได้รับจากวิทยากรหรือผู้เข้าร่วมอบรม โดยนำความรู้ที่ได้มาปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ ในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้

3.2 ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบไปด้วยขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ที่ดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (skill) และเจตคติ (ability) อันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และเจตคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน (ยงยุทธ เกษสาคร (2555: 36) อ้างอิงจาก เลียนวาร์ด แนด์เลอร์, (Leonard Nadler, 1989: 104-112))

ยงยุทธ เกษสาคร (2555: 34-35) ได้สรุปการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจำแนก *ประเภทของการฝึกอบรม* บุคลากรในองค์กร มี 3 ประเภทดังต่อไปนี้ คือ

1 ประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know-how training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่างๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill or Experiences training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรอาจจะต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นทักษะในงานที่จะต้องใช้ฝีมือ เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงอาจต้องการทักษะในการบริหาร

2 ประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ สำหรับการจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงาน สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Preservice training) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง องค์กรต้องการให้บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ได้มีความรู้ ความชำนาญ เกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานก่อนที่จะเข้าทำงาน

2.2 การฝึกอบรมเมื่อได้บรรจุเข้าทำงานแล้ว (In-service training) การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว หมายถึง การฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3 ประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดระดับของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งพิจารณาถึงระดับของบุคคลต่างๆ ที่ทำงานในองค์กรว่าแต่ละระดับมีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องใด และต้องการทักษะหรือความรู้ความชำนาญในด้านใด การฝึกอบรมควรจัดเพื่อตอบสนอง ความต้องการเหล่านั้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2555: 29-30) ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรควรมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล การเข้าใจการจัดการการบริหาร มีความเข้าใจ คือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้อง สามารถนำสิ่งที่ได้รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง

2. สร้างความเข้าใจ (Understand) เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปปรับใช้ เป็นการเสริมความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

3. พัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

4. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสะดวกสบายใจ

3.3 กระบวนการในการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2554: 20) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่ง เมื่อหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมได้แล้ว จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมให้แก่ใครและเรื่องใดบ้าง ขั้นต่อไปก็ต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมย่อมมีหลายหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมต่อปัญหาขององค์กรและเหมาะสมกับพนักงานซึ่งมีหลายระดับและหน้าที่ที่ต่างกัน การสร้างหลักสูตรควรตั้งคณะกรรมการ ร่างหลักสูตรขึ้นซึ่งประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา ผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้อง หัวหน้ากลุ่ม/งาน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมี ส่วนประกอบของหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ระยะเวลาฝึกอบรม (กำหนดเป็นชั่วโมง)
4. หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดจำนวนชั่วโมง
5. คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป
6. เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา
7. วิธีประเมินผลแต่ละรายวิชา

สุจิตรา ธนานันท์ (2555: 66) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรม นั้น ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ในการพิจารณาความสำเร็จในการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อดูว่าการฝึกอบรมต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ควรใช้วิธีการบอกเล่าโดยการเอาคนที่มีความรู้มาถ่ายทอดการอบรม ถ้ามีเวลาน้อย งบประมาณไม่มาก ควรเชิญวิทยากรเพียงคนเดียวก็เพียงพอ หรือการเสริมความเข้าใจควรใช้วิธีการแสดงให้ดู ส่วนการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญควรใช้วิธีฝึกปฏิบัติ

2. เนื้อหาสาระของหลักสูตร ควรดูว่าหลักสูตรนั้นเป็นการพัฒนาความรู้ในเรื่องอะไร เป็นเรื่องนามธรรมหรือรูปธรรม

3. ตัวผู้ดำเนินการอบรม โดยดูว่าวิทยากรนัดเทคนิคในด้านใด

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเขาเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ในเรื่องที่จะทำการอบรมหรือไม่

5. สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการสอน ที่ต้องใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่

6. งบประมาณและค่าใช้จ่าย ถ้ามีงบประมาณน้อยก็เชิญวิทยากรมาเพียงคนเดียว

7. เวลา ถ้ามีเวลาก็สามารถจัดกิจกรรมให้คนได้เรียนรู้ สามารถเล่นเกมและกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ได้ นอกจากนี้จะต้องพิจารณาด้วยว่าเป็นเวลาตอนเช้าหรือตอนบ่าย ถ้าในช่วงเวลาบ่ายไม่ควรใช้วิธีการบรรยาย เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเบื่อหน่ายและรู้สึกง่วงนอน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการเลือกหลักสูตรการฝึกอบรม คือ ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ โดยหลักสูตรนั้นจะต้องสอดคล้องหรือไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ และวิทยากรต้องมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาองค์ประกอบร่วมด้วยว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้พื้นฐานในการอบรมเช่นไร สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เวลา และงบประมาณ เหมาะสมหรือไม่

สุจิตรา ธนानันท์ (2555: 24) อ้างอิงจาก ดนัย เทียนพุฒิ. (2540: 77-81) กล่าวว่า กระบวนการ ในการฝึกอบรมซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessment) ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ หรือ อาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาคน โดยเป็นการพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่เป็นอยู่จริง นอกจากนั้น ยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน

2. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and Design Training Programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรและบุคคลต้องการได้รับการแก้ไขหรือมุ่งใจให้ปรับปรุงผลงาน ก็จะมี การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรม

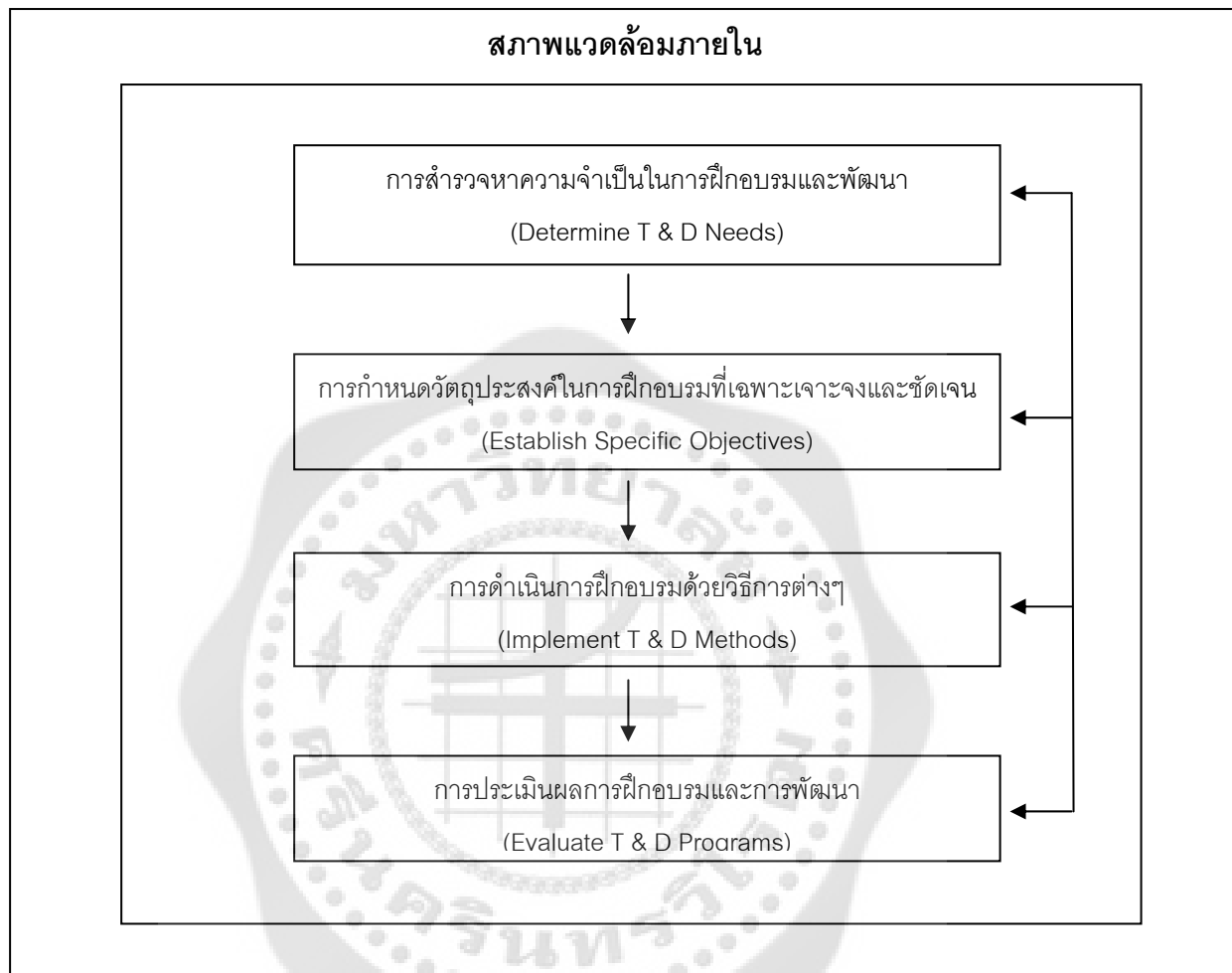
3. การบริหารหลักสูตร (Training Delivery) ในขั้นตอนนี้ สามารถกำหนดช่วงเวลาของกิจกรรมต่างๆ ออกได้เป็นสามระยะ ได้แก่ ระยะแรก เป็นการวางแผนจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยที่จะมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานฝึกอบรม หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานวัดผลธุรกิจ ระยะที่สอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการ การจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์

หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดฝึกอบรม ระยะที่สาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัย การดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรม โดยนำผลที่ได้ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทำการปฏิบัติต่อไป และการทำการวัดผลลัพธ์ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย ในขั้นตอนการบริหารหลักสูตร จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมของแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดความสะดวกและเรียบร้อยของการฝึกอบรม

4. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow Up) สิ่งที่ต้องทำการประเมินและติดตามจะประกอบไปด้วยการประเมินในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) การประเมินการเรียนรู้เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้น้อยมากน้อยเพียงใด 2) การประเมินปฏิกิริยา เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นหรือทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม 3) การประเมินพฤติกรรม เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ 4) การประเมินผลลัพธ์ เพื่อต้องการทราบว่าผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

สรุปได้ว่ากระบวนการในการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การบริหารหลักสูตร 4) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม โดยขั้นตอนต่างๆ จะต้องมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้อง

สภาพแวดล้อมภายนอก



ภาพประกอบ 3 กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: สุจิตรา ธนนันท์. (2555: 39) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

สุจิตรา ธนนันท์ (2555: 54) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในการฝึกอบรม จะช่วยให้ความกระจำแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการสร้าง การเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียน ส่วนวิทยากรหรือผู้ฝึกอบรมเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ดังนั้นจะเตรียมความพร้อมเพราะวิทยากรเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการดูแลผู้เข้ารับการอบรมให้เขาพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น ต้องมีเวลาเรียน มีสภาพแวดล้อมในห้องฝึกอบรมที่เหมาะสม และการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ

2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งที่เรียนมีความหมายต่อผู้เรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นมีความหมายต่อผู้เรียน อีกทั้งต้องเป็นสิ่งที่เขาต้องการรู้ ดังนั้น วิทยากรหรือผู้ฝึกอบรมจะต้องบอกกับผู้เรียนว่าสิ่งที่เรียนมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างไร เพื่อจูงใจให้ผู้เรียนติดตาม

3. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีเป้าหมายที่แน่นอนและเป้าหมายนั้นต้องสามารถทำได้ ดังนั้น วิทยากรหรือผู้ฝึกอบรมควรจัดการเรียนการสอนเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก และควรแจ้งให้ผู้เรียนทราบเป้าหมายของหลักสูตรและวิชาด้วย

4. มีกิจกรรมการประเมินผล การเรียนรู้ต้องจัดให้มีการประเมินผล เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการปรับปรุงตนเอง

5. ทุกส่วนของกิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความสามัคคี

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ในการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนและวิทยากรมีความพร้อมในการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยต้องเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจและมีเป้าหมายในการนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งต้องมีการประเมินผลเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการปรับปรุงตนเอง

โดยทั่วไปแล้วเป้าหมายการเรียนรู้ของบุคคลย่อมมีความแตกต่างหลากหลาย บางคนอาจมีเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการภายในตัวตนของตนเอง ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้และรูปแบบ การเรียนรู้ของแต่ละคนย่อมมีจุดเน้นแตกต่างกันไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานแล้วย่อมพยายามหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สุจิตรา ธนानันท์ (2555: 47-48) กล่าวว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กร เป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม และทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านค่าใช้จ่ายและระยะเวลาทั้งในระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร

ระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
2. ลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง
3. ส่งเสริมทักษะความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วย ความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน

ระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะช่วยดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. ให้ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอน
3. ลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น
4. เสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

ระดับหน่วยงานและองค์กร การฝึกอบรมจะช่วยดังต่อไปนี้

1. ลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน รวมถึงการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทน
2. ประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน
3. ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
4. เพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร
5. ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสาธารณูปโภค โดยรวมขององค์กร

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประโยชน์และส่งผลแก่ผู้เข้าอบรมให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ได้รับผลประโยชน์สูงสุด และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สิ้นเปลืองให้น้อยลงได้

3.5 ความหมายของผู้ใหญ่

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555: 35; อ้างอิงจาก เขียวศรี วิวิธสิริ. 2527: 36) ได้ให้ความหมายว่า ผู้ใหญ่คือ บุคคลซึ่งมีการพัฒนาการไปพร้อมกันทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนบทบาท สังคมสมบูรณ์เต็มที่ สามารถรับผิดชอบและดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นๆ ได้ด้วย ความราบรื่น

สมคิด อิศระวัฒน์ (2543: 23; อ้างอิงจาก Verduin and Douglas. 1984) ได้ให้ความหมายว่า ผู้ใหญ่ คือ บุคคลซึ่งผ่านขั้นตอนต่างๆ จากวัยเด็กสู่การเป็นผู้สูงอายุ เป็นบุคคลซึ่งมีแนวคิด มีประสบการณ์ต่างกัน และนำสิ่งที่ตนเองพบแสดงออกมาในรูปความเข้าใจ ความต้องการ เป้าหมาย และค่านิยมในชีวิตที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่ คือ บุคคลซึ่งมีการพัฒนาการจากวัยเด็กสู่การเป็นผู้สูงอายุและผ่านประสบการณ์ต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ชีวิตในสังคม รวมทั้งเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางความคิด อารมณ์ และรู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555: 31-32) อ้างอิงจากเขียวศรี วิวิธสิริ (2527: 36-37) ชุ่นตา นพคุณ (2527: 29-30) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้ใหญ่มีเกณฑ์พิจารณา 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางอายุ หน่วยงานที่ดำเนินการสอนผู้ใหญ่มักจะให้คำจำกัดความของผู้ใหญ่โดยยึดถือเกณฑ์ด้านอายุเป็นหลัก ในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ผู้ที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 15 (14 ปีบริบูรณ์) เข้าสู่ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ โดยเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อจาก ด.ช. เป็น นาย และจาก ด.ญ. เป็น น.ส. ดังเช่นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงใช้เกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้น เกณฑ์ด้านอายุกับความเป็นใหญ่นั้นพึงใช้ในการพิจารณาด้วยความรอบคอบ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาประกอบกับกิจกรรมที่ผู้ใหญ่จะเข้าไปปฏิบัติด้วย

2. ลักษณะทางอารมณ์และสติปัญญา นักจิตวิทยาพัฒนาการจะพิจารณาความเป็นผู้ใหญ่ โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านสติปัญญาและความรับผิดชอบในภารกิจที่ต้องใช้ทั้ง ด้านอารมณ์และสมองควบคู่กัน ถ้าหากบุคคลใดมีความสามารถมากพอก็ยอมรับว่าเข้าสู่ภาวะความเป็นผู้ใหญ่

3. ลักษณะของบทบาทหน้าที่ทางสังคมและการประกอบอาชีพ นับว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาที่มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้ใหญ่จะต้องมีรายได้จากการประกอบอาชีพที่แน่นอนมั่นคง และสามารถทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการมีบทบาทในครอบครัว อาจจะ เป็นพ่อ แม่ ตลอดจนบทบาทอื่นๆ ในสังคมตามความสามารถและความสนใจ

จากหลักเกณฑ์และคุณลักษณะของผู้ใหญ่ทั้ง 3 ประการนี้ สรุปเป็นความเข้าใจในลักษณะคำเรียกทั่วไป ได้แก่ อายุ อารมณ์ และอาชีพ และสำหรับการแบ่งพัฒนาการในวัยของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับภารกิจเชิงพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกพัฒนาการของมนุษย์ออกเป็นระยะต่างๆ รวมทั้งสิ้น 6 ช่วง ดังต่อไปนี้

1. วัยเด็กเล็ก (Early Childhood) ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5-6 ปี
2. วัยเด็กตอนกลาง (Middle Childhood) อายุ 6-18 ปี
3. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) อายุ 18-35 ปี
4. วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle Adulthood) อายุ 35-60 ปี
5. วัยชรา-วัยสูงอายุ (Later Maturity) อายุ 60 ปีขึ้นไป

การศึกษาผู้ใหญ่

เรจรณ ล้อมลาย (2552: 3; อ้างอิงจาก เพ็ญแข ประจันปัจจุบัน) กล่าวว่า การศึกษาผู้ใหญ่เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนภาคปกติ ไม่ว่าการศึกษานั้นจะจัดอยู่ในรูปลักษณะใดก็ตาม

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551: 28; อ้างอิงจาก พอล เบอร์กวิน) กล่าวว่า การศึกษาสำหรับผู้ใหญ่อาจเป็นการเรียนรู้อะไรก็ได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิมเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดหรือความคิดเห็นช่วยให้หูตากว้างไกลขึ้น หรือเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งรวมทั้งโครงการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551: 28; อ้างอิงจาก ไชริศ โอ.สุล) กล่าวว่า การศึกษาสำหรับผู้ใหญ่หมายถึงกระบวนการซึ่งผู้ใหญ่พยายามที่จะปรับปรุงตนเองหรือสังคม โดยการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหาชีวิต และเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานและสถาบันต่างๆ จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่ได้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

สรุปได้ว่าการศึกษาผู้ใหญ่ หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ให้กับผู้ที่ขาดโอกาสในการศึกษาตามช่วงเวลาปกติที่จะศึกษาได้ หรือเป็นการเพิ่มหรือปรับปรุงประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ แล้วนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

ลักษณะสำคัญการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) มีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ เพราะว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ (สุจิตรา ธนानันท์. 2555: 81)

1. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และแนวทางในการคิด
- ประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมาเป็นแหล่งบ่มเพาะเอกลักษณ์และความเป็นตัวตนของเขา
3. ผู้ใหญ่พร้อมจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อเขาตระหนักถึงความต้องการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง
 4. การยอมรับ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้

ลักษณะเด่นที่มีผลต่อการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ประกอบไปด้วย (สุจิตรา ธนานันท์. 2555: 79 - 81)

1. ความเข้าใจตนเองหรือมโนภาพแห่งตน (Self-Concepts) เมื่อเราโตและมีวุฒิภาวะมากขึ้น ความรู้สึกกับผิดชอบต่อตนเองจะมีมากขึ้นตามลำดับ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้ใหญ่จึงต้องการให้คนอื่นยอมรับและปฏิบัติต่อตนด้วยความยกย่องนับถือ
2. ประสบการณ์ (Experience) ยิ่งอายุมากขึ้นการสะสมประสบการณ์ก็ยิ่งมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้ โดยผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นได้ ซึ่งจะช่วยขยายโลกทัศน์ให้กว้างมากขึ้น ผู้ใหญ่จึงเป็นแหล่งวิทยาการสำคัญในการเรียนรู้ อีกทั้งผู้ใหญ่มีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานและสามารถนำประสบการณ์เดิมนั้นไปเชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ๆ จึงทำให้ประสบการณ์ใหม่มีความหมายมากขึ้น
3. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะและความพร้อมในการเรียนรู้มากกว่าเด็ก ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าเรื่องที่เรียนเป็นประโยชน์และตรงกับความต้องการของผู้ใหญ่
4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่จะมีการเรียนรู้โดยยึดเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากผู้ใหญ่เคยผ่านประสบการณ์ต่างๆ มาแล้ว โดยจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของเวลาและมุ่งเน้นการนำไปใช้จริงประกอบกับการเน้นกระบวนการแก้ไขปัญหาเป็นหลัก

ตาราง 3 การแสดงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ของเด็กและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

คุณลักษณะ	การเรียนรู้ของเด็ก (Pedagogy)	การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)
ความต้องการที่จะรู้ (The Needs to Know)	เรียนรู้เพียงสิ่งที่สอน และจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้น	ผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าทำไมเขาจะต้องเรียนรู้สิ่งนั้นก่อน
ความเข้าใจในตนเองหรือมโนทัศน์ แห่งตน (Self-Concept)	ผู้เรียนยังต้องพึ่งพาผู้อื่น	เป็นอิสระสามารถนำตนเองและ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนได้
ประสบการณ์ (Experience)	ผู้เรียนขาดประสบการณ์ที่เป็นพื้นฐานของ การเรียนรู้	ผู้ใหญ่มี ประสบการณ์ที่แตกต่าง หลากหลาย
ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn)	ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนในสิ่งที่สอนโดยต้อง ได้รับการกระตุ้น	ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนในสิ่งที่เขาต้องการรู้ และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ จริงของชีวิต
แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learning)	ผู้เรียนใช้เนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางของ การเรียนรู้	ผู้ใหญ่ใช้ชีวิตเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เขาว่าการเรียนรู้จะช่วยให้เขาสามารถ จัดการกับปัญหาที่กำลังเผชิญ
แรงจูงใจ (Motivation)	ผู้เรียนได้รับแรงจูงใจจากภายนอก	แรงจูงใจ มาจากแรงผลักดันภายใน

ที่มา: สุจิตรา ธนันทน์. (2555: 80). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

สรุปได้ว่าลักษณะเด่นที่มีผลต่อการเรียนการสอนผู้ใหญ่ คือต้องมีความเข้าใจต่อตนเอง หรือมี
วุฒิภาวะที่เพียงพอต่อความพร้อมในการอบรม โดยสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมา มาใช้เป็น
พื้นฐานในการเรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป

4. ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ในปัจจุบันมีจุดกำเนิดมาจากสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นในสมัยรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2499 เนื่องจากขณะนั้นมีมหาวิทยาลัยอยู่ต่างสังกัดกัน 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นอิสระ มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นโรงเรียนศิลปากร และกำลังจะเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในกรมศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ คือ โรงพยาบาลศิริราช สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพสูง ชาลส์ โรเบิร์ต ดาร์วิน Charles Robert Darwin ที่ปรึกษายูเนสโกขณะนั้นเสนอแนะว่า ต้องนำมหาวิทยาลัยต่างๆ มารวมกันเป็นหนึ่งมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ จึงมีการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา แต่รัฐมนตรีบางท่านไม่เห็นด้วย จึงจัดตั้งเป็น “สภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ” ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองประธาน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้บัญชาการมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยศิลปากร และ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิอีก 12 คน โดยมีเลขาธิการสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ศาสตราจารย์ ดร.กำแหง พลางกูร เป็นกรรมการและเลขานุการ สภามหาวิทยาลัยแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งมีเลขาธิการสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามมติของสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ควบคุมราชการอันเป็นงานธุรการของสภา บังคับบัญชาข้าราชการในสังกัดและรับผิดชอบในราชการของสภา เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะ ผู้บังคับบัญชาสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ต่อมาในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี พลเอกเนตร เขมะโยธิน ซึ่งเป็นนายทหารเสนานิการมือหนึ่งของประเทศไทยซึ่งมีตำแหน่งเป็นปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้เสนอแนะว่าต้องมีฝ่ายเสนานิการของประเทศไทยฝ่ายพลเรือน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จึงได้จัดตั้ง “สภาการศึกษาแห่งชาติ” ขึ้น ทำหน้าที่กำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ โดยได้ออกพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2502 ซึ่งประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2502 ให้โอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติมารวมไว้ในสภาการศึกษาแห่งชาติที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จากนั้น ได้ยกเลิก

พระราชบัญญัติสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติ พ.ศ. 2499 พร้อมกับตราพระราชบัญญัติสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2502 ให้มีสภาการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน อธิการบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะอย่างเดียวกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ โดยมีเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติเป็นกรรมการ และเลขานุการ นอกจากนี้ ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นที่ปรึกษาของสภาการศึกษาแห่งชาติ หน้าที่สำคัญของสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ พิจารณาปรับปรุง วางแผนและโครงการการศึกษาแห่งชาติ พิจารณาปัญหาทางการศึกษาและเสนอวิธีการแก้ไข พิจารณารายงานการศึกษา วางโครงการหาทุนบำรุงการศึกษา พิจารณางบประมาณของมหาวิทยาลัย การจัดตั้ง ยุบ รวม และเลิกล้มมหาวิทยาลัย รวมทั้งคณะหรือแผนกวิชา ตลอดจนให้ความเห็นชอบการวางหลักสูตรในมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ และให้มีเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามมติของสภาการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการบริหาร ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วย เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติและบุคคลอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกิน 9 คน เป็นกรรมการและให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2540 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในขณะนั้น) มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาอบรมให้แก่ประชาชนทั้งประเทศ และได้รวมพลังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปให้มีส่วนร่วมในการจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จนกระทั่งประกาศใช้เป็นกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแรก ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 จากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูประบบราชการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยมี การรวมกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จัดตั้งเป็นกระทรวงศึกษาธิการใหม่ มีการบริหารที่เป็น “คณะบุคคล” ในรูป “สภา” และ “คณะกรรมการ” การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารครั้งนี้ส่งผลให้ “คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” ต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบใหม่เป็น “สภาการศึกษา” ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ “สภาการศึกษา” มีหน้าที่พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ พิจารณาเสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา พิจารณาเสนอแนะนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือคณะรัฐมนตรี

“สภาการศึกษา” มีกรรมการทั้งสิ้นจำนวน 59 คน ประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
2. กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 16 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และเลขาธิการคุรุสภา
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรเอกชน จำนวน 2 คน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรวิชาชีพ จำนวน 2 คน
6. กรรมการที่เป็นพระภิกษุซึ่งเป็นผู้แทนคณะสงฆ์ จำนวน 2 รูป
7. กรรมการที่เป็นผู้แทนคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 1 คน
8. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรศาสนาอื่น จำนวน 2 คน
9. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงด้านการศึกษาปฐมวัย ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการอุดมศึกษา ด้านการอาชีวศึกษา ด้านการศึกษาเอกชน ด้านการศึกษาเฉพาะทาง ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการศาสนา ด้านวัฒนธรรม ด้านภูมิปัญญา ด้านนโยบายและแผน ด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพ ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจการเงิน และงบประมาณ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตรและสหกรณ์ ด้านการพัฒนาสังคม ด้านอุตสาหกรรม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสื่อสารมวลชน ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านธุรกิจ ด้านการบริการ ด้านองค์กรเอกชน ด้านการกีฬา กีฬาเยาวชน ลูกเสือ ยุวกาชาดและเนตรนารี ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านรวมกัน

10. เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

4.1 องค์ประกอบสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ พัฒนานโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาและกฎหมายการศึกษาของชาติ เพื่อให้คนไทยได้มี การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจ

1. พัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน
3. ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของประเทศ
4. พัฒนากฎหมายการศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

4.2 ค่านิยมองค์กร

รวมพลังเชิงรุก สร้างสุขในงาน วิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ชี้นำนโยบาย ขยายสังคมการเรียนรู้ (CHAMPS)

C	รวมพลังเชิงรุก Collaboration	การทำงานในเชิงรุกโดยใช้ยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ
H	สร้างสุขในงาน Happiness	การทำงานอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์
A	วิชาการเป็นเลิศ Academic Leader	การพัฒนาความเป็นเลิศในองค์ความรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ
M	เชิดชูคุณธรรม Morality	การยึดมั่นในคุณธรรม 8 ประการ ได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ
P	ชี้นำนโยบาย Policy	การปฏิบัติตามภารกิจหลักของ สกศ. คือ เสนอนโยบาย
S	ขยายสังคมการเรียนรู้ Society	เพื่อขยายฐานนำไปสู่เป้าหมายการสร้าง สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

ภาพประกอบ 4 ค่านิยมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557) วารสารค่านิยมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

4.3 โครงสร้างสำนักงาน



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557) รายงานการประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

หน้าที่ของสำนักงาน

1. สำนักอำนวยการ โครงสร้างภายในประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานกลาง
2. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
3. กลุ่มนโยบายงบประมาณ
4. กลุ่มบริหารการคลัง
5. กลุ่มอาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่น

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยการและงานเลขานุการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และงานอื่นที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. พัฒนาระบบงาน ดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3. จัดทำข้อเสนอด้านนโยบายงบประมาณและประมาณการรายจ่ายและแผนการใช้งบประมาณของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ ครุภัณฑ์ สวัสดิการ การบริหารทั่วไป
5. งานอาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษามหภาคและกิจการสภาการศึกษา
2. กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาเฉพาะด้านและการบริหารจัดการศึกษา
3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬาการศึกษา
2. จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะนโยบายเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
3. ให้คำปรึกษา เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดทำและการบริหารนโยบายและแผนการศึกษาที่ บูรณาการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬาการศึกษา
4. ประสานกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
5. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการสภาการศึกษา และงานเลขานุการสภาการศึกษา

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา โครงสร้างภายในประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มประเมินผลการศึกษามหภาค
2. กลุ่มประเมินผลด้านการบริหารและการจัดการศึกษา
3. กลุ่มประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้
4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษา นโยบายด้านการเรียนรู้ ของชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ การประเมินผลประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และการดำเนินงานของโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาการศึกษา
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนากฎหมายการศึกษา
2. กลุ่มส่งเสริมและประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษา
3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายการศึกษา
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมายและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดทำกฎหมาย หรือปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง งานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ โครงสร้างภายในประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้
2. กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. กลุ่มส่งเสริมการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. จัดทำกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ และประสานการจัดทำมาตรฐานการศึกษาในระดับและประเภทการศึกษา
2. จัดทำข้อเสนอนโยบายด้านการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษา นโยบายและแผนส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬาการศึกษา
3. ศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดระบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
4. ศึกษาและพัฒนาสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักวิจัยและพัฒนการศึกษา โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย
2. กลุ่มสถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักรับผิดชอบ

1. วิจัยและพัฒนาการศึกษา เพื่อเสนอแนะนโยบายและวางแผนการศึกษาระดับชาติ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาฐานข้อมูลสถิติ ฐานข้อมูลวิจัยทางการศึกษา และที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำข้อเสนอนโยบาย พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนและมาตรฐานข้อมูลด้านสารสนเทศทางการศึกษาของประเทศ
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยทางการศึกษา
4. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ ข้อมูลทางการศึกษา และที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำสถิติ ดัชนีและสารสนเทศทางการศึกษา รวมทั้งรายงานสภาวะและแนวโน้มด้านการศึกษา ของไทย รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบกับนานาชาติ

5. วิเคราะห์ดัชนีชี้วัดทางการศึกษา เปรียบเทียบที่ดำเนินการโดยองค์กรนานาชาติด้านการศึกษา เพื่อศึกษาแนวโน้มและจัดทำข้อเสนอแผนการยกระดับคุณภาพการแข่งขันของไทยในเวทีสากล

6. ประสานความร่วมมือด้านข้อมูลสารสนเทศกับองค์กรต่างประเทศ

7. ให้บริการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สกศ. และรองรับงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO)

8. ปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการสารสนเทศของ สกศ. (DOC)

9. ดูแลและให้บริการห้องสมุดของ สกศ. รวมทั้งงานศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โครงสร้างภายในประกอบด้วย 1 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำคัญรับผิดชอบ

1. พิจารณา เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ การวางยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาระบบราชการ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

3. ประสานดำเนินการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการศึกษากับต่างประเทศ

2. กลุ่มความร่วมมือกับต่างประเทศและวิเทศสัมพันธ์

3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักฯรับผิดชอบ

1. จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศ
 2. จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
 3. ศึกษา วิจัยเปรียบเทียบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของนานาประเทศ
 4. ประสานความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างประเทศ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก
 5. ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาของนานาชาติ และจัดทำรายงานการพัฒนาการศึกษาไทยฉบับภาษาอังกฤษ เพื่อเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
 6. รับผิดชอบงานวิเทศสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง
- 10. สำนักสื่อสารสาธารณะ** โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้
1. กลุ่มยุทธศาสตร์การสื่อสารองค์กร
 2. กลุ่มประชาสัมพันธ์
 3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภาระงานที่สำนักฯรับผิดชอบ

1. วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ภารกิจในความรับผิดชอบของ สภาการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ รวมทั้งรณรงค์ และวางแผนการสื่อสารตามนโยบายเร่งด่วน เพื่อสร้างกระแสให้ประชาชนรับรู้ เข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วม จัดทำสื่อต้นแบบเพื่อการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์เชิงรุกตามนโยบายเร่งด่วน
3. แสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ
5. งานสายด่วนการศึกษา (Call Center) และศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน GCC 1111 (Government Contact Center)

11. กลุ่มงานตรวจสอบภายใน โครงสร้างภายในประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน ดังนี้

ภาระงานที่สำคัญรับผิดชอบ

1. วางแผนและตรวจสอบเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ
3. ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุ รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด รวมทั้งเสนอแนะเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตทั่วไปเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางราชการ
5. ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ
6. ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในในระดับกระทรวง ในการประชุมร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับขอบเขตงาน แผนงานและผลการตรวจสอบ ข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ที่ตรวจพบ รวมทั้งหารือเพื่อขอรับความเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ และประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของส่วนราชการ บรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ให้คำปรึกษาแนะนำหน่วยรับตรวจเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน และติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

ตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตาราง 4 ตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา

ตำแหน่ง	ภาระงาน
1. นักวิชาการศึกษา	- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางาน ด้านวิชาการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผน มาตรฐาน การศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียน - การสอน สื่อการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี - การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและ เอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงและให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน - ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา - วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด - ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย - จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรมพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง - ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชนประชาชนทั่วไปเพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและสะดวก - ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษา และแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป - เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ความรู้ ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
2. นักวิชาการเงินและบัญชี	- จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน ทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการบัญชี ของส่วนราชการ - รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของส่วนราชการ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย - จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความเป็นและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน - ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ - ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ - ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและข้อกำหนด - วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ - ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย - ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ที่ตนมีความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ - จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ
3. นักวิชาการพัสดุ	- รวบรวมและศึกษาข้อมูลในงานพัสดุ เพื่อกำหนดคุณภาพ และมาตรฐานของพัสดุ - ตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่าง ๆ เช่น การตกลงราคา การสอบราคา ประกวดราคา วิธีพิเศษ และวิธีกรณีพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ - จัดทำรายละเอียดบัญชี หรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของวัสดุ เพื่อให้สามารถตรวจสอบวัสดุต่างๆ ได้โดยสะดวก

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ซ่อมแซมและดูแลรักษาพัสดุในครอบครองเพื่อให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน - จำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ หรือไม่จำเป็นในการใช้งานทางราชการอีกต่อไป เพื่อให้พัสดุเกิดประโยชน์ให้แก่ทางราชการได้มากที่สุด - ถ่ายทอดความรู้ด้านงานพัสดุแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและข้อกำหนด - วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผน การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด - ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย - ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานพัสดุที่ตนมีความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ - จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานพัสดุเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจ ของหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย - ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานพัสดุที่ตนมีความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ - จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานพัสดุเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจ ของหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ
4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	- ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในความรับผิดชอบดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน - ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำมากที่สุด - ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของหน่วยงานอยู่เสมอ

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้แล้ว เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น - เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากที่สุด - ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด - ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน - รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน และตรงตามความต้องการ ลักษณะการใช้งานของหน่วยงาน - วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผน การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด - ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่ทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย - ช่วยจัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเอง - ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน หรือเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา - ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใช้ในการนำระบบไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้งานหากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
5. นักวิชาการตรวจสอบ	- การตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ - กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง - การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและเทคนิควิธีการตรวจสอบ - เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรฐานการควบคุมภายใน - ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
6. นักจัดการงานทั่วไป	- ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงานในด้านต่างๆ เช่นงานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติการ งานบริหารอาคารสถานที่ และงานสัญญาต่างๆ เป็นต้น - ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร เช่น การกลั่นกรองเรื่องการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร - จัดเตรียมการประชุม บันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน - ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ - ช่วยติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาต่อไป - วางแผนการทำงานของตนเอง ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด - ประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับภาพรวมผลงานของทีมงาน ประสานงานกับสมาชิกภายในทีมงาน ให้ความช่วยเหลือภายในทีมงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ
7. นักทรัพยากรบุคคล	- ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการเกี่ยวกับวางระบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล - วางแผนทรัพยากรบุคคล - การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง - การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง - การฝึกอบรม/พัฒนาข้าราชการ และบุคลากรอื่น - การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ - การรักษาจรรยาและวินัย การออกจากราชการ - การคุ้มครองระบบคุณธรรม - ประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับภาพรวมผลงานของ ทีมงาน ประสานงานกับสมาชิกภายในทีมงาน ให้ความช่วยเหลือภายใน ทีมงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
8. นักประชาสัมพันธ์	- วางแผนงาน โครงการ และการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรับรู้ ความเชื่อถือ - คัดเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับงานหรือผลิตภัณฑ์ที่จะประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความนิยมให้แก่องค์กร - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเครื่องมือที่คัดเลือกแล้ว หรือผ่านสื่อมวลชนต่างๆ

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- จัดทำข่าวสารหรือจัดเตรียมการแถลงข่าวของผู้บริหารขององค์กร และร่าง สุนทรพจน์หรือคำปราศรัยที่ต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังอย่างยิ่ง เพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ขององค์กรและไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กร - จัดทำสิ่งพิมพ์เพื่อสื่อสารสู่กลุ่มเป้าหมาย ตลาด สาธารณชนทั่วไป สิ่งพิมพ์อาจเป็นในรูปรายงานประจำปี จดหมายข่าว นิตยสาร บทความ ใบปลิว - รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ข้อคิดเห็น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ - ประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับภาพรวมผลงานของ ทีมงาน ประสานงานกับสมาชิกภายในทีมงาน ให้ความช่วยเหลือภายใน ทีมงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
9. นิติกร	- การทำสัญญาและการดำเนินคดี - การติดตาม และเร่งรัดการให้คดีใช้กรณีพิพาทสัญญา - การประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินคดีความ - การพิจารณา และรวบรวมเอกสารหลักฐานสำหรับใช้ประกอบการดำเนินคดี รวมทั้งการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล - การทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
10. นายช่างศิลป์	- ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์งานด้านศิลปกรรม ออกแบบ เขียนแบบ อนุรักษ์ สร้างสรรค์งานด้านศิลปกรรม และนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนดำเนินงานตามกระบวนการ มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานด้านศิลปกรรม - ปฏิบัติงานตามแผนงานและกระบวนการด้านศิลปกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบ ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนด และการกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา - ประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายรวมของหน่วยงาน - จัดลำดับความสำคัญและวางแผนการทำงานของตนเอง และประสานงานการวางแผนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด - จัดฉากหรือออกแบบและตกแต่งอาคารสถานที่ในการจัดแสดงหรือจัดนิทรรศการต่าง ๆ - จัดหาและจัดเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
11. เจ้าพนักงานธุรการ	- ร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง - การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ - การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่าง

ตาราง 4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ภาระงาน
	- การตรวจสอบลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ - การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร จดบันทึก รายงานการประชุม - ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
12. เจ้าพนักงานสถิติ	- สำรวจ จัดทำ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลสถิติที่มีความซับซ้อนไม่มากนัก เพื่อเป็นฐานข้อมูล หรือข้อมูล สนับสนุน ในการจัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ - สนับสนุนการปฏิบัติงานสำรวจสถิติ อาทิ ช่วยในการจัดร่างตารางรายงานสถิติ ช่วยร่างแบบสอบถาม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำรวจสถิติดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด - จัดหมวดหมู่ และจัดทำทะเบียนข้อมูลสถิติ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูล - ให้บริการข้อมูลสถิติแก่บุคคลที่สนใจ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับข้อมูลที่ต้องการ - ให้คำปรึกษา แนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น
13. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน - ลงบัญชี ทำรายงาน การบัญชี - รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอตั้งงบประมาณ รายรับ - รายจ่ายประจำปี - ทำหนังสือชี้แจง ได้ตอบ ด้านงบประมาณ - พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย - ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

วิลาบ ดีเสมอ (2548: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านทักษะอาชีพ ด้านความสามารถทางการวิจัย และเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้สอนในแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ และแผนกวิชาช่างกลโรงงานที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิธีการวิจัยแบ่ง เป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้แบบสอบถาม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ โดยการนำผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาจัดกลุ่มสนทนา 1 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ รวมจำนวน 12 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน พบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) แนวทางการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่างกลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ใน 4 ด้าน ที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา 1) ด้านคุณสมบัติทางวิชาการวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาของตนในสถานประกอบการ โดยวิทยาลัยตั้งงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี หรืออาจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพเพียงพอเป็นผู้ให้การสนับสนุน วิทยาลัยควรจัดหาหนังสือ อินเทอร์เน็ต และเอกสารอ้างอิงไว้ให้เพียงพอ ควรทำรายชื่อเว็บไซต์ทางวิชาการไว้บริการ และแผนวิชาควรจัดหาวารสาร คู่มือเฉพาะทางไว้ที่แผนกวิชา 2) ด้านทักษะการสอน วิทยาลัยจัดอบรมการทำอุปกรณ์การสอน และการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ 3) ด้านทักษะอาชีพ วิทยาลัยจัดส่งอาจารย์เข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรที่ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (CNC) และเรื่องมาตรฐานสากลของงานเครื่องมือกล และงานเชื่อม 4) ด้านความสามารถทางการวิจัย วิทยาลัยจัด

อบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย อาจารย์สามารถทำโครงการวิจัยร่วมกับสถานประกอบการและสามารถเสนอโครงการวิจัยต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อขอรับทุนการทำวิจัย

สุปราณี จินดา (2549: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 9 ด้าน ดังนี้ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัย การศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูปฏิบัติการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2548 จำนวน 95 คน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง จำนวน 65 คน โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านตลาดเก่า จำนวน 15 คน โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านตำบลศิรี จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูในสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การวัดผลประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านวิจัยการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ การปฏิบัติการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และกลุ่มครูปฏิบัติการสอนจำนวน 10 คน พบว่า มีความคิดเห็นด้านเหตุผล

สอดคล้องกัน คือ ต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการให้มีการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการสอน และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาบุคลากร

ปิย ศรีวงษ์ (2553: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาบริหารจัดการ หมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง หมวดวิชาเสริม และการศึกษาดูงาน และเปรียบเทียบการนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา ระดับของ นักพัฒนาชุมชน ประสพการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และภาคภูมิศาสตร์ที่ตั้งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ตลอดจนรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ พัฒนาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 253 คน จาก การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่า ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม สถิติทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานจากทุกหมวดวิชาในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้การศึกษาดูงาน หมวดวิชา พื้นฐาน หมวดวิชาเสริม หมวดวิชาบริหารจัดการ และหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง

2. นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพศ อายุ การศึกษา และภาคภูมิศาสตร์ ที่ตั้ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดต่างกัน มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับ ของนักพัฒนาชุมชน และประสพการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นต่างกันมีการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กุลธิดา สุมาลี (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสุขภาพ ของพนักงานให้บริการประจำคลินิกผู้ติดก๊ งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อการศึกษาความ ต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้บริการประจำคลินิกผู้ติดก๊ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้บริการประจำ

คลินิกุศิศักดิ์ ตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง 3) เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้บริการประจำคลินิกุศิศักดิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำคลินิกุศิศักดิ์ในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 45 สาขา โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พนักงานที่ให้บริการประจำส่วนหน้า จำนวน 6 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขา รองหัวหน้าสาขา ประชาสัมพันธ์ แคชเชียร์ พนักงานจัดยา และพนักงานต้อนรับ จำนวนทั้งหมด 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยใช้ T-test มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe's Method

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้บริการประจำคลินิกุศิศักดิ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านความรู้ในผลิตภัณฑ์ 2) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 3) ด้านกลยุทธ์การบริการและจูงใจลูกค้า

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้บริการประจำคลินิกุศิศักดิ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรต้น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของพนักงานให้บริการประจำคลินิกุศิศักดิ์ ดังต่อไปนี้ 1) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านความรู้ในผลิตภัณฑ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวม ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและด้านความรู้ในผลิตภัณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านกลยุทธ์การบริการและจูงใจลูกค้า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ผลิตภัณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 5) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

.05 และ 6) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับด้านการบริการแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมโดยรวม และรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบ และรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้าน ความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้าน การวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น การพัฒนา ตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน โดยรวม ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด และประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความ ต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

สำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการ พัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความต้องการได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ และต้องการการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้านภาษาและเทคโนโลยี ร้อยละ 53.04 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 47.83 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 38.26 ด้านการจัดการเรียนรู้ และจิตวิทยาสำหรับครู ร้อยละ 27.83 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 13.91 และด้านความเป็นครู ร้อยละ 8.7 ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ครูต้องการวิธีการฝึกอบรม ระยะสั้นประมาณ 3 เดือน และการลาศึกษาต่อ สำหรับผู้ที่ยังไม่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

สาลินี บวรรัตนพัฒน์ (2555: บทคัดย่อ) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการ วิธีการพัฒนาตนเอง และความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มประชากรในการศึกษาคือครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ทั้งระดับมัธยมต้น และมัธยมปลาย ในปีการศึกษา 2/2554 ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบสอบถามประกอบด้วย คำถาม 8 ด้านของการพัฒนาตนเอง คือ ทักษะด้านภาษา ความรู้ด้านภาษา การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล การวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา และการสัมภาษณ์ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 10 คน บทสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูงทุกด้าน วิธีการที่ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติในการพัฒนาตนเองได้แก่ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง การสังเกตการสอน การศึกษาต่อ และการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรือคุณวุฒิของตนเองที่มีอยู่ โดยจะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทัก (Tuck.1981: 181) อ้างอิงจาก วิลลาบ ดีเลมอ (2548: 58) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิคอาชีพในระบบวิทยาลัยชุมชนที่เวอร์จิเนีย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการนี้กับทางเลือกอิสระอย่างอื่น โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ การพัฒนาของผู้สอนด้านเทคนิคอาชีพในระบบวิทยาลัยชุมชนที่เวอร์จิเนีย และ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการนี้กับทางเลือกอิสระอย่างอื่น รวมถึงศึกษาทัศนคติของผู้สอนต่อการพัฒนาในฐานะที่ตนมีส่วนร่วมในหลักสูตรการอบรมระหว่างการทำงาน คือเอาผู้ที่มีงานทำมาเรียนเพิ่มเติมภาคนอกเวลา โดยการศึกษาได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 308 ชุด ไปยังกลุ่มเป้าหมายข้างต้นมีแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 196 ชุด คิดเป็น 63.6 % ใช้การแจกแจงความถี่ การคิดค่าร้อยละและค่าทดสอบ เพื่อหานัยสำคัญทางสถิติ พบว่า 1) ครูผู้สอนภาคนอกเวลาจะมีคุณสมบัติ คือจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพครูมากกว่า 200 ชั่วโมง มีประสบการณ์ด้านการสอนมาตั้งแต่ 1-10 ปี มีประสบการณ์ด้านอาชีพที่ทำการสอนมากกว่า 10 ปี (อาจไม่ได้สอนมาก่อน) และมีอายุระหว่าง 26-45 ปี) 2) ผู้สอนต้องการการอบรมในขณะปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ 3) ระดับการศึกษาของผู้สอนจะเป็นปฏิภาคกับความต้องการอบรม กล่าวคือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น จะต้องการการอบรมน้อยลง 4) การพัฒนาผู้สอนมีความสำคัญตามความคิดเห็นของครูกลุ่มนี้ 5) ถ้าโปรแกรมการพัฒนาถูกจัดขึ้นในเวลาที่เหมาะสม ได้รับคำตอบแทนเท่ากับขณะสอนปกติ ครูส่วนใหญ่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้สอน

กรูเทนเบเลอร์ (Grootenboer, 2005: online) อ้างอิงจาก สุปรานี จินดา (2549: 98) โดยทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตร วิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ โดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26 ปี) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผลคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน ปรีक्षाจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์และประกาศให้คนส่วนใหญ่ดำเนินการต่อการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้และความชำนาญในวงการศึกษาและการสอนแก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้ และมีความต้องการพัฒนาตนเอง แต่เมื่อกลุ่มเป้าหมายมีความรู้มากขึ้น ก็มีความต้องการพัฒนาตนเองลดน้อยลง โดยกลุ่มเป้าหมายได้ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเอง นำมาสร้างเป็นจุดแข็งให้กับตนเองในการพัฒนา โดยกลุ่มเป้าหมายจะสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร

ข้าราชการทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 159 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายใต้การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. สำนักอำนวยการ | จำนวน 31 คน |
| 2. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา | จำนวน 33 คน |
| 3. สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา | จำนวน 16 คน |
| 4. สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา | จำนวน 8 คน |
| 5. สำนักมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ | จำนวน 32 คน |
| 6. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา | จำนวน 16 คน |
| 7. สำนักสื่อสารสาธารณะ | จำนวน 6 คน |
| 8. สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ | จำนวน 8 คน |
| 9. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | จำนวน 7 คน |
| 10. กลุ่มงานตรวจสอบภายใน | จำนวน 2 คน |

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามในการประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเกิร์ต (Likert scales) (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2553: 189) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพของบริษัทเอกชน และหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2.2.2 ศึกษาการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ให้ถูกต้องและครอบคลุมขอบเขตของงานวิจัยในครั้งนี้

2.2.3 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูล จากข้อ 1 และข้อ 2 และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการควบคุม
 ปรินญาณิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Consistent
 Validity) และความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of
 Consistency) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความเที่ยงตรงหรือไม่โดยการเลือกตอบเป็นรายข้อ
 ดังต่อไปนี้

มีความเห็นสอดคล้อง	กำหนดเป็นคะแนน	+1
มีความเห็นไม่แน่ใจ	กำหนดเป็นคะแนน	0
มีความเห็นไม่สอดคล้อง	กำหนดเป็นคะแนน	-1

จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละหัวข้อ
 แล้วนำไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หากดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับหรือมากกว่า
 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งสามารถใช้ได้ทุกข้อ โดยใช้สูตรดังนี้
 (กาลัก เต๊ะซันหมาก. 2553: 141)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา
 พิจารณาแล้ว และแก้ไขครั้งสุดท้าย ขอความเห็นชอบจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อไป
 ดำเนินการจัดเก็บกับประชากรต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภา
 การศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยนักวิจัย ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร
 เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสม
 หรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้
 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับประชากรได้

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วมาจัดพิมพ์ใหม่เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.7 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์หาแนวคิดในการพัฒนาตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการแจกแบบสอบถามเพื่อขอข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

3.2 ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมด้วยตนเองจากประชากรภายในระหว่างเดือนมิถุนายน 2557

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ นำแบบสอบถามตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนตัวของประชากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 คือ ข้อมูลความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ดำเนินการตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การวัดระดับความต้องการ 5 ระดับ (Rating Scale)

5 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำคะแนนที่ได้มาตัดสินตามเกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

4.5 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในแนวความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยวิเคราะห์สรุปเป็นหมวดหมู่หาความถี่ (Frequency)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

5.1 สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อิธฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าความถี่
- 1.2 ค่าร้อยละ
- 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ z-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนประชากร (Population)
μ	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
df	แทน ระดับขั้นของความแปรปรวนเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมคะแนนของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean of Squares)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน ตามหัวข้อ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน ตามหัวข้อ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยตามตัวแปรอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่นำไปใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
อายุระหว่าง 20 – 29 ปี	12	8.10
อายุระหว่าง 30 – 39 ปี	55	37.20
อายุระหว่าง 40 – 49 ปี	37	25.00
อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	44	29.70
รวม	148	100.00
เพศ		
เพศชาย	40	27.00
เพศหญิง	108	73.00
รวม	148	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	50	33.80
สูงกว่าปริญญาตรี	98	66.20
รวม	148	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	8.10
ระหว่าง 1 – 5 ปี	39	26.40
ระหว่าง 6 – 10 ปี	18	12.20
ระหว่าง 11 – 15 ปี	18	12.20
ระหว่าง 16 – 20 ปี	22	14.90
มากกว่า 20 ปี	39	26.40
รวม	148	100.00
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักอำนวยการ	30	20.30
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	32	21.60
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา	14	9.50
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา	8	5.40
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	15	10.1
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้	29	19.6
สำนักสื่อสารสาธารณะ	5	3.40
สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ	6	4.10
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	4.70
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	2	1.40
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ประชากร จำนวน 148 คน จำแนกตามอายุพบว่า อายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70

จำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00

จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า การศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20

จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 คน ประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 คน ประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ประสบการณ์ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า สำนักอำนวยการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 สำนักสื่อสารสาธารณะ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 กลุ่มงานตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

การวิเคราะห์ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยการหาเฉลี่ย (μ) และอ่านค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยรวมและรายด้าน

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านคุณภาพ	3.92	0.92	มาก
2. ด้านคุณธรรม	3.59	1.06	มาก
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.68	0.98	มาก
รวม	3.73	0.98	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพ ($\mu = 3.92$) ด้านคุณภาพชีวิต ($\mu = 3.68$) และด้านคุณธรรม ($\mu = 3.59$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของ
ประชากร

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
1. ความรู้ในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และ เป็นผู้นำทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น	3.96	0.86	มาก
2. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดียิ่งขึ้น	3.72	0.89	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุให้ดียิ่งขึ้น	3.77	0.87	มาก
4. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณให้ดียิ่งขึ้น	3.68	0.91	มาก
5. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น	3.79	0.92	มาก
6. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงาน เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ให้ดียิ่งขึ้น	3.84	1.09	มาก
7. ทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	4.06	0.87	มาก
8. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง (ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)	4.30	0.94	มาก
9. ทักษะการทำงานต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน	4.02	0.88	มาก
10. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Word, Excel, Internet, Power Point ฯลฯ)ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม	3.91	0.88	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
11. ความรู้ด้านสารสนเทศเพื่อการสืบค้น ข้อมูลและบริหารจัดการงานที่ดี	3.90	0.82	มาก
12. ทักษะการทำงานด้วยความอดทน และความรับผิดชอบต่องานที่ ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น	3.72	1.03	มาก
13. ทักษะความสามารถด้านการแสดงออก อภิปราย และการแสดงความคิดเห็น ต่อที่สาธารณะได้ดียิ่งขึ้น	4.00	0.96	มาก
14. ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา และทำงานท่ามกลางความกดดันได้	3.96	0.95	มาก
15. ทักษะและความสามารถในการบริหาร จัดการงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้มีความเหมาะสมกับเวลา	3.81	0.98	มาก
16. วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	3.89	0.92	มาก
17. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประยุกต์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.08	0.92	มาก
18. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	4.03	0.88	มาก
19. ทักษะในการถ่ายทอดความคิด ไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ	4.10	0.88	มาก
20. เจตคติต่อการให้เกียรติและเคารพ ในสิทธิหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	3.69	1.03	มาก
รวม	3.92	0.92	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง จากหัวข้อด้านคุณภาพ ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30 - 3.68$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง (ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน) ($\mu = 4.30$) รองลงมาคือ ข้อ 19 ทักษะในการถ่ายทอดความคิดไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.68$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณธรรมของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
21. เจตคติต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับตนเอง	3.55	1.06	มาก
22. เจตคติต่อการปลูกฝังความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม	3.56	1.11	มาก
23. เจตคติในการกล่าวคำขอโทษทันที เมื่อทำผิดพลาด อันเป็นเหตุให้ผู้อื่นเกิดปัญหาหรือเดือดร้อน	3.52	1.15	มาก
24. เจตคติในการให้อภัยแก่ผู้อื่นเสมอ	3.52	1.10	มาก
25. การพัฒนาแนวทางในการดำรงชีวิต ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.84	มาก
26. การพัฒนาด้านความพร้อมเพื่อกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	3.77	0.94	มาก
27. พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา	3.41	1.20	มาก
28. พฤติกรรมในการจงรักภักดีที่ดีต่อองค์กร	3.56	1.13	มาก
29. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ร่วมงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี	3.59	1.04	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
30. พฤติกรรมในการมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณและให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน	3.53	1.15	มาก
31. พฤติกรรมความอ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	3.45	1.16	มาก
32. การพัฒนาทักษะการทำงานด้วยความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.92	0.93	มาก
33. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแผนหรือข้อตกลงอย่างเคร่งครัด	3.60	1.00	มาก
34. พฤติกรรมการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ	3.41	1.11	มาก
35. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ	3.64	1.10	มาก
รวม	3.59	1.06	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง จากหัวข้อด้านคุณธรรม ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92 - \mu = 3.41$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 32 การพัฒนาทักษะการทำงานด้วยความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.92$) รองลงมาคือข้อ 25 การพัฒนาแนวทางในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากันมีอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 27 พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา และ ข้อ 34 พฤติกรรมการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ ($\mu = 3.41$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
36. ความรู้ในการบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าตามหลัก โภชนาการให้ดียิ่งขึ้น	3.70	1.00	มาก
37. การให้ความรู้การป้องกันรักษาโรค	3.75	0.96	มาก
38. วิธีการผ่อนคลายจากการทำงานเพื่อให้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	3.89	0.93	มาก
39. วิธีบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการทำงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.80	0.97	มาก
40. ความรู้ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ในการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบให้ดียิ่งขึ้น	3.73	0.94	มาก
41. ความรู้เบื้องต้นในวิธีการป้องกันตนเอง ให้ปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน	3.58	0.94	มาก
42. แบบแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดีงาม ตามกฎหมายของสังคม และกฎหมาย ของประเทศไทย และสิทธิหน้าที่พลเมือง ให้ดียิ่งขึ้น	3.47	1.00	มาก
43. ความมีวินัยต่อตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น	3.44	1.04	มาก
44. การรู้จักใช้เวลาว่างนอกเวลาราชการ ในการสร้างรายได้ให้กับตัวเอง	3.59	1.04	มาก
45. การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของตัวเองให้ ดียิ่งขึ้น	3.78	0.98	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
46. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น	3.77	0.96	มาก
47. การเรียนรู้เกี่ยวกับมารยาท ทักษะในการเข้าสังคมให้ดียิ่งขึ้น	3.71	0.94	มาก
48. การพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์เพื่อลดปัญหาความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวันให้ดียิ่งขึ้น	3.79	0.98	มาก
49. การพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวัย	3.66	1.04	มาก
50. วิธีการสร้างสายใยรักและความผูกพันกันในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น	3.55	1.09	มาก
รวม	3.68	0.98	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง จากหัวข้อด้านคุณภาพชีวิตทุกข้อค่าถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$ - $\mu = 3.44$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 38 วิธีการผ่อนคลายจากการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.89$) รองลงมาคือ ข้อ 39 วิธีบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\mu = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 43 ความมีวินัยต่อตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.44$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร จำแนกตามหัวข้อการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม ด้านคุณภาพชีวิต ตามตัวแปร อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสพการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ z-test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าประชากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ	อายุ							
	ระหว่าง 20 – 29 ปี		ระหว่าง 30 – 39 ปี		ระหว่าง 40 – 49 ปี		50 ปี ขึ้นไป	
การพัฒนาตนเอง	(N = 12)		(N = 55)		(N = 37)		(N = 44)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	4.26	0.77	3.99	0.87	3.76	1.22	3.82	0.98
2. ด้านคุณธรรม	3.79	1.19	3.68	1.00	3.47	1.05	3.51	1.12
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.91	1.12	3.75	0.95	3.53	0.96	3.65	0.99
รวม	3.98	1.02	3.80	0.94	3.58	1.07	3.66	1.03

จากตารางที่ 10 แสดงว่า โดยรวม ประชากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า อายุระหว่าง 30 -39 ปี อายุระหว่าง 50 ขึ้นไป และอายุระหว่าง 40 – 49 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพ ประชากร อายุระหว่าง 20 – 29 ปี อายุระหว่าง 30 – 39 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า อายุระหว่าง 40 – 49 ปี ด้านคุณธรรม ประชากร อายุระหว่าง 20 – 29 ปี อายุระหว่าง 30 – 39 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ด้านคุณภาพชีวิต ประชากร อายุระหว่าง 20 – 29 ปี อายุระหว่าง 30 – 39 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุระหว่าง 40 – 49 ปี

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเอง	แหล่งของ				
	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.01	1.00	2.52
	ภายในกลุ่ม	144	57.35	0.39	
	รวม	147	60.37		
2. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.83	0.61	0.73
	ภายในกลุ่ม	144	120.09	0.83	
	รวม	147	121.92		
3. ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	1.84	0.61	0.97
	ภายในกลุ่ม	144	90.79	0.63	
	รวม	147	92.63		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.22	0.74	1.53
	ภายในกลุ่ม	144	69.82	0.48	
	รวม	147	72.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงว่า โดยรวมและรายด้าน ประชากรที่มีอายุต่างกัน โดยมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าประชากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเอง	เพศ				T
	ชาย		หญิง		
	(N = 40)		(N = 108)		
	μ	σ	μ	σ	
1. ด้านคุณภาพ	4.56	0.94	3.88	0.91	0.81
2. ด้านคุณธรรม	3.63	1.08	3.57	1.06	0.31
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.78	0.96	3.64	0.99	0.98
รวม	3.99	0.99	3.69	0.98	0.70

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ประชากรที่เพศต่างกันมีแนวคิดในการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	วุฒิการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	(N = 8)		(N = 42)		(N = 98)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	3.89	0.89	3.91	0.99	3.91	0.89
2. ด้านคุณธรรม	4.00	0.97	3.24	1.14	3.60	1.03
3. ด้านคุณภาพชีวิต	4.08	0.64	3.73	0.99	3.39	1.00
รวม	3.99	0.83	3.62	1.04	3.63	0.97

จากตารางที่ 13 แสดงว่า โดยรวมประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพ ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านคุณธรรม ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ด้านคุณภาพ ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อ	แหล่งของ				
การพัฒนาตนเอง	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	.00	.00
	ภายในกลุ่ม	145	60.37	.41	
	รวม	147	60.37		
2. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	1.20
	ภายในกลุ่ม	145	119.93	0.82	
	รวม	147	121.92		
3. ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.75	0.87	1.39
	ภายในกลุ่ม	145	90.88	0.62	
	รวม	147	92.63		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.49
	ภายในกลุ่ม	145	71.56	0.49	
	รวม	147	72.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า โดยรวมและรายด้าน ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ความ
คิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่
3 ที่ตั้งไว้

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าประชากรที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา					
	ต่ำกว่า 1 ปี		ระหว่าง 1 – 5 ปี		ระหว่าง 6 – 10 ปี	
	(N = 12)		(N = 39)		(N = 18)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	4.28	0.79	4.15	0.83	3.69	0.78
2. ด้านคุณธรรม	4.08	0.92	3.82	1.03	3.45	0.82
3. ด้านคุณภาพชีวิต	4.23	0.77	3.87	0.92	3.30	0.85
รวม	4.19	0.82	3.94	0.92	3.48	0.81

ตาราง 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา					
	ระหว่าง 11 – 15 ปี		ระหว่าง 16 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	(N = 18)		(N = 22)		(N = 39)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	3.49	1.01	3.66	0.80	3.79	1.01
2. ด้านคุณธรรม	3.27	1.05	3.11	1.01	3.67	1.14
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.36	1.12	3.37	0.85	3.69	1.05
รวม	3.37	1.06	3.38	0.88	3.71	1.06

จากตารางที่ 15 แสดงว่า โดยรวม ประชากรที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าระหว่าง 1 - 5 ปี มากกว่า 20 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี และระหว่าง 11 – 15 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพของประชากร ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่ำกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 - 5 ปี มากกว่า 20 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า 11 – 15 ปี ด้านคุณธรรมของประชากร ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่ำกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 - 5 ปี มากกว่า 20 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า 11 – 15 ปี ด้านคุณภาพชีวิตของประชากร ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่ำกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 - 5 ปี มากกว่า 20 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า 11 – 15 ปี

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเอง	แหล่งของ		SS	MS	F
	ความแปรปรวน	df			
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5	6.76	1.35	3.58
	ภายในกลุ่ม	142	53.61	0.37	
	รวม	147	60.37		
2. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	12.54	2.50	3.25
	ภายในกลุ่ม	142	109.37	0.77	
	รวม	147	121.92		
3. ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	5	9.36	1.87	3.19
	ภายในกลุ่ม	142	83.26	0.58	
	รวม	147	92.63		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	5	8.58	1.71	3.84
	ภายในกลุ่ม	142	63.46	0.44	
	รวม	147	72.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงว่า โดยรวมและรายด้าน ประชากรที่มีอายุต่างกัน ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้

3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่าประชากรที่หน่วยงานสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นที่มีต่อ การพัฒนาตนเอง	หน่วยงานที่สังกัด									
	สอ.		สนผ.		สปศ.		สทม.		สวพ.	
	(N = 30)		(N = 32)		(N = 14)		(N = 8)		(N = 15)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	3.32	0.87	4.13	0.78	3.78	0.92	3.39	1.09	3.90	0.88
2. ด้านคุณธรรม	3.54	1.06	3.47	0.91	3.58	0.77	2.86	1.33	3.34	1.07
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.69	0.96	3.86	0.99	3.63	0.87	3.13	1.07	3.67	0.90
รวม	3.51	0.96	3.82	0.89	3.66	0.85	3.12	1.16	3.63	0.95

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ	หน่วยงานที่สังกัด									
	การพัฒนาตนเอง		สมร.		สสธ.		สนต.		กพร.	
	(N = 29)		(N = 5)		(N = 6)		(N = 7)		(N = 2)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านคุณภาพ	3.87	0.97	4.34	0.64	3.71	0.89	3.90	0.87	3.72	0.73
2. ด้านคุณธรรม	3.55	1.21	4.08	0.60	3.58	1.05	3.87	1.14	3.03	0.79
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.30	1.16	4.05	0.65	3.74	0.99	3.85	0.94	3.40	0.65
รวม	3.57	1.11	4.15	0.63	3.67	0.97	3.87	0.98	3.38	0.72

จากตารางที่ 17 แสดงว่า โดยรวมประชากรที่สังกัดในหน่วยงาน สสธ. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าหน่วยงานในสังกัดของ กพร. สนผ. สนต. สปศ. สวพ. สมร. สอ. ตสน. สกม.

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านคุณภาพของประชากร สสธ. สนผ. สวพ. กพร. สมร. สปศ. ตสน. สนต. สกม. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า สอ. ด้านคุณธรรมของประชากร สสธ. กพร. สปศ. สนต. สมร. สอ. สนผ. สวพ. ตสน. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า สกม. ด้านคุณภาพชีวิตของประชากร สสธ. สนผ. กพร. สนต. สอ. สวพ. สปศ. ตสน. สมร. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า สกม.

สอ. หมายถึง สำนักอำนวยการ

สนผ. หมายถึง สำนักนโยบายและแผนการศึกษา

สปศ. หมายถึง สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา

สกม. หมายถึง สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา

สมร. หมายถึง สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

สวพ. หมายถึง สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา

สสธ. หมายถึง สำนักสื่อสารสาธารณะ

สนต. หมายถึง สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ

กพร. หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตสน. หมายถึง กลุ่มงานตรวจสอบภายใน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ	แหล่งของ				
การพัฒนาตนเอง	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9	5.62	0.62	1.57
	ภายในกลุ่ม	138	54.75	0.39	
	รวม	147	60.37		
2. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9	11.24	1.24	1.55
	ภายในกลุ่ม	138	110.68	0.80	
	รวม	147	121.92		
3. ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	9	6.79	0.75	1.21
	ภายในกลุ่ม	138	85.84	0.62	
	รวม	147	92.63		
รวมทั้งสิ้น	ระหว่างกลุ่ม	9	6.91	0.76	1.62
	ภายในกลุ่ม	138	65.14	0.47	
	รวม	147	72.05		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 แสดงว่า โดยรวมและรายด้าน ประชากรที่มีอายุต่างกัน ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ จากแบบสอบถาม จำนวน 148 ฉบับ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.64 รายละเอียดปรากฏดังตารางที่

ตาราง 19 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency)
จากแบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพ

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ / คน
1. การปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่ทำงานให้มีความสวยงาม และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานและ และการพักผ่อนระหว่างการทำงาน	4
2. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานรับฟังคำแนะนำ และให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ หรือสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	10
3. การศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และตอบสนองการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	30
4. การเพิ่มเติมทักษะในด้านต่างๆ ในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	59
5. การปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรับผิดชอบต่อนหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	21

ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะในด้านคุณภาพของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคิดเห็นในเรื่อง การเพิ่มเติมทักษะในด้านต่างๆ ในการทำงานและ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มากที่สุดเป็นจำนวน 59 คน

ตาราง 20 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จาก
แบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณธรรม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ / คน
1. การส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ของแต่ละศาสนา และให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน	30
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้ากลุ่มต่างๆ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเอง ทั้งต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน	62
3. การพัฒนาในเชิงรูปธรรม ผ่านกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอก ตามความสมัครใจของแต่ละบุคคล ในการนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	15

ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะในด้านคุณธรรมของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคิดเห็นในเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้ากลุ่มต่างๆ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเอง ทั้งต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน มากที่สุดเป็นจำนวน 62 คน

ตาราง 21 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) จาก
แบบสอบถามในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิต

ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ / คน
1. การส่งเสริมการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และมีกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกาย	22
2. การส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้	64
3. การส่งเสริมการใช้ชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	16

ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะในด้านคุณภาพชีวิตของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคิดเห็นในเรื่อง การส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ มากที่สุดเป็นจำนวน 62 ข้อ

ในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของประชากร มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาตนเองเสมอเป็นแนวทางที่ถูกต้องและต้องยึดหลักการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ เป็นเป้าหมายสูงสุด โดยต้องหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองแล้วนำมาจัดลำดับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ในการพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละช่วงอายุ ต้องมีการทำต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกในอาชีพข้าราชการซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เพื่อให้มีความรักในหน้าที่ ควรรับผิดชอบ จริยธรรม คุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในการทำงานให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาตนเองและองค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการประเมินผลจากแบบสอบถามตามแนวคิดความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มเติมและพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับความ ต้องการอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการวิจัยในครั้งนี้

1. ได้แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต
2. ได้รับรู้ถึงปัญหาและความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3. ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม หรือผู้ที่สนใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 159 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ภายใต้การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น จำนวน 148 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพ ของบริษัทเอกชน และหน่วยงานของรัฐบาล และศึกษาการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และขอบเขตเนื้อหาตามกรอบแนวความคิดของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออก 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของประชากร แบ่งเป็น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คือ นำข้อมูลส่วนตัวของประชากรมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของประชากร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ ข้อมูลความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของประชากร รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของประชากร โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และ หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติ z-test เมื่อมีตัวแปรระหว่างประชากร 2 กลุ่ม และ f-test เมื่อมีตัวแปรระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 โดยมีการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติของเชฟเฟ (Scheffe s Method) ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามขั้นตอน คือ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความต้องการ การศึกษาผู้ใหญ่ การพัฒนาองค์กร และนำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขความเที่ยงตรง เนื้อหาและวัตถุประสงค์ นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ของงานวิจัย จำนวน 3 ท่านได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เศวตฉัตร ศรีสุรัตน์ รองคณบดี

ฝ่ายพัฒนองค์กรและกิจการพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) นายชาญ ตันติธรรมถาวร ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) นายสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาหาค่าความเที่ยงตรงที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยได้ผลลัพธ์ความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 97 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับลูกจ้างประจำและผู้ช่วยนักวิจัยที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากร เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการหาความเชื่อมั่นโดย หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร จำนวน 159 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 93

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaires) เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์สรุปเป็นหมวดหมู่หาความถี่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2. ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมทั้งอธิบายขั้นตอนและรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปทดลอง (Try Out) จำนวน 30 คน และแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับประชากร จำนวน 159 ฉบับ

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากประชากร จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 93 หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยนำแบบสอบถามตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 148 ฉบับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนตัวของประชากร โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 คือ ข้อมูลความคิดเห็นการพัฒนาด้านตนเองของประชากร ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านคุณภาพชีวิต โดยได้ดำเนินการตรวจผลการให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การวัดระดับความต้องการ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาคะแนนเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ นำคะแนนที่ได้มาตัดสินตามเกณฑ์การประเมินค่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากร จำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติ t-test เมื่อมีตัวแปรระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของสองประชากร F-test เมื่อมีตัวแปรระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 โดยมีการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติของเชฟเฟ (Scheffe s Method) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในแนวคิดว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านตนเอง ของประชากร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปผลเป็นหมวดหมู่ หาความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาด้านตนเอง ของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 148 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ประชากรส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 ทั้งนี้พบว่าโดยส่วนมากมีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาอยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 คน และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ในส่วนการจำแนก

ตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่าส่วนใหญ่ที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคือ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ด้านคุณภาพ ($\mu = 3.91$) ด้านคุณภาพชีวิต ($\mu = 3.67$) และด้านคุณธรรม ($\mu = 3.59$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากรตามหัวข้อ พบว่า

1. ด้านคุณภาพ ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31 - 3.67$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง (ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน) ($\mu = 4.31$) รองลงมาคือ ข้อ 19 ทักษะในการถ่ายทอดความคิดไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.67$)

2. ด้านคุณธรรม ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91 - \mu = 3.41$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 32 การพัฒนาทักษะการทำงานด้วยความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.91$) รองลงมาคือข้อ การพัฒนาแนวทางในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากันมีอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 27 พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา และ ข้อ 34 พฤติกรรมการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ ($\mu = 3.41$)

3. ด้านคุณภาพชีวิต ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87 - \mu = 3.44$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 38 วิธีการผ่อนคลายจากการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.87$) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 39 วิธีบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และ ข้อ 48 การพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์เพื่อลดปัญหาความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวันให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 43 ความมีวินัยต่อตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.44$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

1. ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ประชากรที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ประชากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านคุณธรรม และด้านคุณภาพชีวิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 148 ฉบับ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.64 รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคำถามในเรื่อง การเพิ่มเติมทักษะในด้านต่างๆ ในการทำงานและ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มากที่สุดเป็นจำนวน 59 คน รองลงมาคือ การศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และตอบสนองการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นจำนวน 30 คน และน้อยที่สุดคือการปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่ทำงานให้มีความสวยงาม และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และการพักผ่อนระหว่างการทำงาน เป็นจำนวน 4 คน

2. ด้านคุณธรรมของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคำถามในเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้ากลุ่มต่างๆ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเอง ทั้งต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน มากที่สุดเป็นจำนวน 62 คน รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ของแต่ละศาสนา และให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน จำนวน 30 คน และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาในเชิงรูปธรรม ผ่านกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตามความสมัครใจของแต่ละบุคคลในการนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จำนวน 15 คน

3. ด้านคุณภาพชีวิตของประชากร มีความคิดเห็นมากที่สุดในการตอบข้อคำถามในเรื่อง การส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ มากที่สุดเป็นจำนวน 62 คน รองลงมาคือ การส่งเสริมการให้ ความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและมีกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกาย จำนวน 22 คน และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมการใช้ชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน จำนวน 16 คน จะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของประชากร มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาตนเองเสมอเป็น แนวทางที่ถูกต้องและต้องยึดหลักการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ เป็นเป้าหมายสูงสุด โดยต้องหาความ ต้องการที่แท้จริงของตนเองแล้วนำมาจัดลำดับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ในการ พัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละช่วงอายุ ต้องมีการทำต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอและ เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกในอาชีพข้าราชการซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เพื่อให้มี ความรักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ จริยธรรม คุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อนำสิ่งที่มี ประโยชน์มาใช้ในการทำงานให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาตนเองและ องค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ประชากร มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ยึดหลักการพัฒนาตนเองจากระเบียบ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ไว้ในระเบียบของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลักษณะ 3 บททั่วไป และ หมวด 4 การเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยจำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในด้านต่างๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญใน 3 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้าน คุณภาพ 2) ด้านคุณธรรม และ 3) ด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน เป็นหลักความรู้ ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร(สำนักงาน ก.พ.. 2551 : คำนำ) ทั้งนี้ข้าราชการ

ถือว่าเป็นทรัพยากรที่ต้องดำรงรักษาและพัฒนาเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดกิจกรรมและชี้นำทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการงานทั่วไป จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือการฝึกอบรมต่างๆ จะมีส่วนช่วยให้เกิดทักษะการทำงานในด้านต่างๆ ที่ดียิ่งขึ้น แต่จำเป็นต้องมีการศึกษา รูปแบบ ขั้นตอนต่างๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ รวมทั้งยังต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการพลเรือนที่ดี ทั้งนี้ในการทำงาน สถานะที่ทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังช่วยให้มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยสอดคล้องกับแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (งนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: 31) การบริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องมีทักษะหลายประการ จะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่มีอาวุโส ให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติตนในเรื่องต่างๆ โดยผู้บริหารและข้าราชการจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานฯ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเรื่องการแต่งกาย หรือ การปลูกจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ของแต่ละศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ตนเองมีความรักและสามัคคีในองค์กร โดยสอดคล้องกับความคิดของพอลแกทท์ (งนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: 9-10) ในเรื่องปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจะเป็นกรอบความคิดในการกำหนดปรัชญาของผู้บริหาร ให้เห็นแนวทางในการบริหารงานได้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ พัฒนารูปแบบการบริหารของบุคลากร งาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของปีเตอร์และวอลเตอร์แมน (งนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: 17) โดยย้ำให้เห็นความสำคัญทางวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นในการสร้างค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ความสุขที่จะเกิดขึ้นได้ย่อมมีสาเหตุหลายประการ การที่มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ย่อมต้องสร้างขึ้นด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการออกกำลังกาย หรือ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ ต้องมีการศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งการใช้ชีวิตตามเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ตนเองปราศจากหนี้สินต่างๆ โดยจะมีส่วนช่วยให้เกิดความสุขแก่ตนเองและสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรส่งเสริมหรือให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกาย หรือให้มีการตรวจร่างกายประจำปี เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพขั้นต้นในการดูแลตัวเอง รวมทั้งยังต้องมีการให้ความรู้ในเรื่องการบริหารการเงิน เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ใหญ่จะต้องมีรายได้จากการประกอบอาชีพที่แน่นอนมั่นคง และสามารถทำ

หน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นหน่วยงานที่พัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาทำให้ข้าราชการในสังกัด จำเป็นต้องเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้ต่างๆ ที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2550: วารสารวิชาการ บริหาร การศึกษา มศว) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรู้จักและเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม โดยแนวทางและวิธีการรู้จักและเข้าใจตนเองนั้นสามารถใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีตัวตน (Self theory) ทฤษฎีหน้าต่างใจแฉี่ (The Johari window) สำหรับผลงานวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของหลายท่าน อาทิ ประภาศรี อิมวณิช (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ติดตามผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เชนิสา พุ่งโชคชัย (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยได้ติดตามผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชากรมีแนวคิดในการพัฒนาตนเองเรียงลำดับจากมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านคุณภาพชีวิต 3) ด้านคุณธรรม ทั้งนี้ประชากรให้ความสำคัญในการทำงาน เนื่องจากผลงานวิจัยต่างๆ ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ทำการเผยแพร่ไปสู่สังคม จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์และมีส่วนช่วยสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่ดีและการมีศีลธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนเองต่อหน้าที่และการดำรงชีวิตของประชากรได้ให้ความสำคัญไม่แตกต่างกัน เพราะทั้ง 2 ส่วนนี้ เป็นส่วนสนับสนุนให้การทำงานของประชากรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรค หรือเป็นภาระแก่ผู้อื่น มีสติในการก่อให้เกิดสมาธิในการทำงานและเรื่องต่างๆ ซึ่งส่งผลช่วยผลักดันให้การทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดี

2. ประชากรมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยการอภิปรายผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะในปัจจุบันสังคมให้การสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันของชาย และหญิง มากขึ้น การที่หญิง และชายมีความเท่าเทียมกันในสังคม มีความเสมอภาคในสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และโอกาส โดยเงื่อนไขทางสังคมเอื้อต่อการมีและใช้สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่ไม่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากให้มีผู้บริหารทั้งหญิง และชายในระดับ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งยังมีการมอบหมายให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้ผู้หญิงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ให้ผู้ชายปรับเจตคติยอมรับความเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างก็เป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพเหมือนกัน ควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ประกอบกับประชากรเป็นข้าราชการพลเรือน ทำให้ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าต้องศึกษาการทำงาน การปฏิบัติตนจากผู้ที่มีอายุมากกว่า เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นของตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะ อยู่ในช่วงอายุเท่าใดก็ตาม จำเป็นที่จะต้องเฝ้าหาความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัยต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน หรือที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน รวมทั้งการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อให้ตนเองสามารถนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและตนเองมากที่สุด ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของบุคลากรในทุกช่วงอายุ เพราะข้าราชการแต่ละคนที่มีอายุแตกต่างกัน ต่างก็มีความสามารถหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในการที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทั้งนี้หน่วยงานได้มีการจัดอบรมต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการแต่ละช่วงอายุได้มีการพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งกันและกัน รวมทั้งใช้ชีวิตร่วมกันในการฝึกอบรม เช่นการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ระดับผู้นำขั้นความรู้ชั้นสูง (A.T.C) ทั้งนี้การแบ่งวัยหรือช่วงอายุของมนุษย์ มักจะขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักจิตวิทยาที่มีทฤษฎีพื้นฐานทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาแตกต่างกันออกไป ในการกำหนดระยะเวลาช่วงของการพัฒนานั้นถือว่าเป็นเพียงเกณฑ์ตัดสินเฉพาะกรณี ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา แพร่ภิณูญ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประชากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากประชากรในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งในการทำงานหรือการปฏิบัติตนนั้น ผู้ร่วมงานที่เพศชายจำเป็นต้องให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เพื่อที่จะได้ให้การทำงานมีความคล่องตัวและร่วมงานกันอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ข้าราชการแต่ละคนก็จะยอมรับในความคิดต่างๆ ของแต่ละคน ที่ได้มีการนำเสนอความคิดโดยไม่คำนึงว่าเป็นเพศหญิง หรือ เพศชาย ทุกคนจะให้ความสำคัญไปกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยข้าราชการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเดินทางสายกลาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพื่อที่จะทำให้งานต่างๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย หากงานใดที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้หญิงไม่สามารถทำได้ ก็จะเป็นหน้าที่ของผู้ชายในการรับผิดชอบงานนั้นๆ ซึ่งที่ผ่านมาทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของเรื่องเพศหญิงและเพศชายของบุคลากรในสังกัด จึงได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งส่งผลให้ทุกคนเข้าใจและมีความรู้ต่างๆ ของความเสมอภาคในแต่ละเพศ โดยไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลิ้งพงษ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากประชากรเมื่อได้รับการบรรจุรับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลายแตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี จนถึงสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีปริมาณใกล้เคียงกัน ทำให้ความคิดเห็นต่างๆ ที่แสดงออกมาในรูปของงานวิจัย เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งทำให้ข้าราชการแต่ละคนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาความรู้ต่างๆ ให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุจิตรา ธนानันท์, 2555: 29-30) ในเรื่องการจำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้ และค่านิยม ส่วนการเรียนรู้ระดับกลุ่มเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ และการเรียนรู้ระดับองค์กร

เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นการทำให้ตัวเองมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีและผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรในการถ่ายทอด

ความรู้ วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุดและง่ายที่สุด คือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานจะเห็นได้ว่า สุจิตรา ธนानันท์ (2555: 25) การเรียนรู้ เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบถาวร เมื่อบุคคลได้รับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทั้งนี้หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยได้มีการให้บุคลากรที่สนใจในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่สนใจ สามารถไปอบรมยังหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยที่ไม่ต้องรอให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นและเพิ่มประสิทธิภาพตามความสนใจของแต่ละบุคคล ซึ่งการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติ และปรับใช้ให้เข้ากับการทำงาน

2.4 ประชากรที่มีประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากประชากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้สะสมมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันของแต่ละบุคคล โดยนำมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่แบ่งแยกองค์ความรู้ต่างๆ ซึ่งในการมอบหมายงานของแต่ละสำนัก จะมีการมอบหมายงานแต่ละอย่างให้เข้ากับภารกิจของหน่วยงานที่สังกัดตามภาระกิจของกลุ่มงานต่างๆ ที่อยู่ภายในสำนัก โดยข้าราชการแต่ละคนจะทำหน้าที่รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และจะมีการระดมความคิดในแต่ละกรณี ซึ่งในบางครั้งอาจมีคิดเห็นหรือความเข้าใจไม่ตรงกัน ดังนั้นการที่จะหาข้อสรุปให้งานไปในแนวทางเดียวกัน ข้าราชการแต่ละคนต้องนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเองจากงานต่างๆ ที่ผ่านมา หรือของบุคคลอื่นมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาในการทำงานแต่ละกรณี ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยได้การประชุมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ โดยได้ให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับข้าราชการที่มีวาระเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ในด้านต่างๆ ของแต่ละคน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นุบผืน (2551: วารสารการศึกษาศาสตร์) การเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของปราวน์ รามสูตร. 2545: 49; อ้างอิงกลุ่มเกสตัลท์ในแง่ของการพัฒนาพฤติกรรม กล่าวได้ว่าความมุ่งมั่น เรื่องประสบการณ์ การรับรู้ ความคิด การใช้เหตุผล และทักษะความสามารถของมนุษย์ เห็นว่ามนุษย์สามารถกระทำสิ่งต่างๆ ได้มากมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการคิดวางแผน กระทำตอบสิ่งแวดล้อม ใช้เครื่องมือต่างๆ มาช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยจำ และสามารถจัดระบบโครงสร้าง

สิ่งต่างๆ ตามวิถีทางการเรียนรู้ของแต่ละคนซึ่งมีต่างกัน ซึ่งถ้ารู้จักแสวงหา ประสบการณ์และ เสริมสร้างการรับรู้ให้หลากหลาย ก็จะทำให้มนุษย์เก่งมากขึ้น

2.5 ประชากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากประชากรเมื่อเข้ามาบรรจรับ ราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับภาระงานที่ได้รับ ซึ่ง บางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่ แต่เป็นการเรียนรู้การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผล ให้ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความต้องการด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งหน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนมี ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็พยายามที่จะพัฒนาความสามารถของบุคลากรแต่ละ คนในสังกัด ให้มีสมรรถนะที่ดี และมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นการ เรียนรู้จากการทำงาน หรือการฝึกอบรมตามความเหมาะสมหรือความต้องการของตนเอง โดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม (2546: วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปริทัศน์) สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพลังใจในการทำงาน และพลังใจในการทำงานส่งผล โดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังใจในการทำงาน ในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องอาศัยความ ร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ กำลังใจอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้มีพลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา โดยการแบ่งแยกเป็นระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ
2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา เฉพาะตำแหน่ง เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับ ภาระงานที่ได้รับ
3. ควรมีการสำรวจประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบตำแหน่งต่างๆ กับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ



บรรณานุกรม

- กุลธิดา สุมาลี. (2554). การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของ
พนักงาน ให้บริการประจำคลินิกภูมิคุ้มกัน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. (2541). กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยเครื่องชี้วัดความจำเป็น
พื้นฐาน (จปฐ.) ของชุมชนชนบทไทย. กรณีศึกษา กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กาญจนา บุบผิน, สุวพร เข้มแข็ง, สุนันท์ ศลโกสุม. (2551). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผล
ต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และ
บุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 1. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2551
- กาสัก เต๊ะชันหมาก. (2553). หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น
ขจัดภัย บุรุษพัฒน์. (2555). คุณธรรมนำชีวิต พลิกวิกฤตเป็นโอกาส. กรุงเทพฯ: หจก.
สำนักพิมพ์ บัณฑิต
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2553). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์. (2550). ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการ
เรียนการสอนวิชากิจกรรมพลศึกษา ปีการศึกษา 2550. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลอ ธรรมศิริ. (2536). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
- เชนิสา หุ่นชัย. (2543). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม
อาชีวศึกษา ส่วนกลาง. รายงานการวิจัย กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณรงค์ศักดิ์ ตระละภัก, โอบะรุ วาริรักษ์, ฌลวย จุติกุล, วิธนา อินทริยงค์, ดวงมาลย์ เริกสำราญ.

(2529). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศิวพร

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์

นพมาศ อึ้งพระ. (2553). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นฤมล สุนทสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วันทิพย์

ประภาศรี อิมวณิช. (2539). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการ**

ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์

กศม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ปราณี รามสุต, จำรัส ดั่งสุวรรณ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ ธารการพิมพ์

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). **การศึกษาการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน**

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปีย์ ศรีวงษ์. (2553). **การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครอง**

ส่วนท้องถิ่น. ปรินูญานิพนธ์ กศม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พระมหาสนอง ปัจใจปการี. (2553). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

มาลินี จุฑาปะมา. (2553). **จิตวิทยาการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาตน**. บุรีรัมย์: เรวัตการพิมพ์

ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด

วี.เจ. พรินต์.

เจียรณ ล้อมลาย. (2552). **การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เยี่ยม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น

ลาวัณย์ จักรานวัณณ์. (2540). **ความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจ (M.B.A) สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครต่อการจัด

การศึกษาภาคพิเศษ. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรธน์ อภินันท์กุล. (2551). **แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.**

กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2518). **หลักสูตรมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วิลาบ ดีเสมอ. (2548). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาช่าง**

กลโลหะ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). **หนังสืออ้างอิงและเอกสารประกอบการค้นคว้าวิชาวัดผล.** กรุงเทพฯ:

ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2550). **ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการ**

ปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ถ่ายเอกสาร.

ศรัณย์ พงษ์รัตนานุกูล. (2549). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษาและ**

อาจารย์นิเทศที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิชาเอกพลศึกษา คณะพล

ศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ: อักษรอาชีพพัฒน

สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สนธยา พลศรี. (2556). **การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

สมคิด บางโม. (2554). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์

สมคิด อิศระวัฒน์. (2543). **การสอนผู้ใหญ่.** กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์

สุปราณี จินดา. (2549). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐาน**

วิชาชีพครูสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

- สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สุจิตรา ธนาคันท์. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรสสุภัททา ปิ่นทะแพทย์, กุญชรี้ คำชาย, เอมอร กฤษณะรังสรรค์, พรพิมล เขาสมนบุญ. (2550). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สาลินี บวรรัตนพัฒน์. (2555). **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: บริษัทโกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ (พ.ศ.2548-2551)**. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- (2557). **ค่านิยมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร
- (2557). **บันทึกกิจกรรมการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ระดับผู้นำชั้นความรู้ชั้นสูง (A.T.C) กับจรรยาบรรณข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- (2557). **บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ 8/2557 วันอังคารที่ 7 มกราคม 2557**. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- (2557). **รายงานการประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2557 วันอังคารที่ 1 ตุลาคม 2557**. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดบุรีรัมย์. (2552). **ระบบควบคุมภายใน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดบุรีรัมย์**. จาก <http://www.industry.go.th/ops/pio/buriram/DocLib5/.../คำแนะนำ.doc>
- แสง สาระสิทธิ์. (2535). **การพัฒนาตนเอง**. เลย: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครูศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2550). **การรู้จักและเข้าใจตนเอง : ฐานในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารมืออาชีพ**. วารสารวิชาการ บริหารการศึกษา มศว ปีที่ 4 ฉบับที่ 8 มิถุนายน-กันยายน 2550

อรพินทร ชูชม, วิชาสลักษณ์ ชั่ววลี, อัจฉรา สุขารมณ. (2546). **รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน กรณีครูประถมศึกษา**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปริทัศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 กันยายน 2546

อุดม เขยกิจวงศ์. (2551). **การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว

Deherty, Edward Joseph. (1998). Professional Development for Boston Teacher in school To Career Programs. Degree : Ed.D. Harvard University.

Grootenber, Peter. (2005). Self-directed Teacher Professional Development.

(Online). Available : [http:// www.edu.au / 99601. Htm](http://www.edu.au/99601.htm) Retrieved APRIL.

NovaBizz. (2557). **องค์ความรู้ พัฒนาตนเอง**. จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/14> มกราคม 2557

Rihed (1981). Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities. Singapore: KooH Wah Printing

Tuck, Grady Clinton. (1981). The Perceived Staff Development Needs of Part-time Technical instructional in the Verginial Community College System Verginia : Polytechnic Institute and State University.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี

() 20 – 29 ปี

() 30 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปี ขึ้นไป

2. เพศ

() ชาย

() หญิง

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการรับราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

() ต่ำกว่า 1 ปี

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

5. หน่วยงานที่สังกัด

() สำนักอำนวยการ

() สำนักนโยบายและแผนการศึกษา

() สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา

() สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา

() สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา

() สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

() สำนักสื่อสารสาธารณะ

() สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ

() กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

() กลุ่มงานตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัด
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด โดยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านคุณภาพ					
	ความรู้ที่มีต่อการทำงาน					
1.	ความรู้ในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้นำทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น					
2.	ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดียิ่งขึ้น					
3.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีให้ดียิ่งขึ้น					
4.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณให้ดียิ่งขึ้น					
5.	ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น					
6.	ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง					
การพัฒนาระบวนการเรียนรู้						
7.	ทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง					
8.	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง (ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)					
9.	ทักษะการทำงานต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน					

ข้อ	การพัฒนิตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเรียนรู้วัฒนธรรมและเทคโนโลยี						
10.	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Word, Excel, Internet, Power Point ฯลฯ) ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม					
11.	ความรู้ด้านสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูลและบริหารจัดการงานที่ดี					
กระบวนการแก้ปัญหา						
12.	ทักษะการทำงานด้วยความอดทนและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น					
13.	ทักษะความสามารถด้านการแสดงออก อภิปราย และการแสดงความคิดเห็นต่อที่สาธารณะได้ดียิ่งขึ้น					
14.	ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาและทำงานท่ามกลางความกดดันได้					
การบริหารจัดการการทำงาน						
15.	ทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับเวลา					
16.	วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
17.	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อประยุกต์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
18.	การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น					
19.	ทักษะในการถ่ายทอดความคิดไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ					
20.	เจตคติต่อการให้เกียรติและเคารพในสิทธิหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน					
กระบวนการคิด						
	2. ด้านคุณธรรม					
การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม						
21.	เจตคติต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับตนเอง					
22.	เจตคติต่อการปลูกฝังความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม					

ข้อ	การพัฒนตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	เจตคติในการกล่าวคำขอโทษทันที เมื่อทำผิดพลาดอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นเกิดปัญหาหรือเดือดร้อน					
24.	เจตคติในการให้อภัยแก่ผู้อื่นเสมอ					
พฤติกรรมนิยม						
25.	การพัฒนาแนวทางในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน					
26.	การพัฒนาด้านความพร้อมเพื่อกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ					
27.	พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา					
28.	พฤติกรรมในการจงรักภักดีที่ดีต่อองค์กร					
29.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ร่วมงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี					
30.	พฤติกรรมในการมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณและให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน					
31.	พฤติกรรมความอ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ					
การรู้จักประเมินตนเอง						
32.	การพัฒนาทักษะการทำงานด้วยความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
33.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแผนหรือข้อตกลงอย่างเคร่งครัด					
34.	พฤติกรรมในการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ					
35.	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ					
3. ด้านคุณภาพชีวิต						
การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ						
36.	ความรู้ในการบริโภคอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าตามหลักโภชนาการให้ดียิ่งขึ้น					
37.	การให้ความรู้การป้องกันรักษาโรค					

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38.	วิธีการผ่อนคลายจากการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น					
39.	วิธีบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
การวางแผนการดำเนินชีวิต						
40.	ความรู้ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบให้ดียิ่งขึ้น					
41.	ความรู้เบื้องต้นในวิธีการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน					
42.	แบบแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดังตามกฎระเบียบของสังคม และกฎหมายของประเทศชาติ และสิทธิหน้าที่พลเมืองให้ดียิ่งขึ้น					
43.	ความมีวินัยต่อตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น					
44.	การรู้จักใช้เวลาว่างนอกเวลาราชการในการสร้างรายได้ให้กับตัวเอง					
บุคลิกภาพ						
45.	การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
46.	การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
47.	การเรียนรู้เกี่ยวกับมารยาท ทักษะในการเข้าสังคมให้ดียิ่งขึ้น					
ภาวะทางอารมณ์						
48.	การพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์เพื่อลดปัญหาความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวันให้ดียิ่งขึ้น					
49.	การพัฒนาบุคลิกภาวะให้เหมาะสมกับวัย					
50.	วิธีการสร้างสายใยรักและความผูกพันกันในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นลงในช่องว่าง

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านคุณธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านคุณภาพชีวิต

.....

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๒๔๘3



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ๘ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา

เนื่องด้วย นายชยุต แดงจัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี ดร.สมณินิตย์ เกิดหนูวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ คุณชาญ ดันติธรรมถาวร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นายชยุต แดงจัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สิริเดช ชาตินิยม)

รองคณบดีฝ่ายสารสนเทศ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-810-7011

ที่ ศร 0519.12/๓๔๕ ๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ร มินายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

เนื่องด้วย นายชุต แดงจัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี ดร.สมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายชุต แดงจัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สิริเดช ชาตินิยม)

รองคณบดีฝ่ายสารสนเทศ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-810-7011



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๖๔๘3 วันที่ /๘ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวตฉัตร ศรีสุรัตน์

เนื่องด้วย นายชยุต แดงจัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี ดร.สมณินต์ย เกิดหนูวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายชยุต แดงจัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.สิริเดช ชาตินิยม)

รองคณบดีฝ่ายสารสนเทศ รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-810-7011

ที่ ศธ 0519.12/3765



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กันยายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสภาการศึกษา

เนื่องด้วย นายชยุต แดงจั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมีอาจารย์ ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์นักวิจัย ลูกจ้างประจำ และข้าราชการระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ ตอบแบบสอบถามเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2557 ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายชยุต แดงจั่น นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นผู้เก็บข้อมูลดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-810-7011



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. นายชาญ ตันติธรรมถาวร | ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา |
| 2. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา |
| 3. ผศ.ดร.เศวตฉัตร ศรีสุรัตน์ | รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและกิจกรรมพิเศษ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |





ภาคผนวก ง
แบบประเมินคุณภาพ เพื่อหาค่า IOC

แบบประเมินคุณภาพ เพื่อหาค่า IOC

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาคำคิดเห็น
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. ตัวเลขในช่องประเมินมีความหมายดังต่อไปนี้

+1	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่สิ่งที่ประเมิน “ใช้ได้”
0	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่สิ่งที่ประเมิน “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
-1	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่สิ่งที่ประเมิน “ใช้ไม่ได้”



ตารางแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		(1)	(2)	(3)			
	1. ด้านคุณภาพ						
	ความรู้ที่มีต่อการทำงาน						
1.	ความรู้ในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และ เป็นผู้นำทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
2.	ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
7.	ทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ทักษะในการทำงาน (การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	การเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						
10.	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Word, Excel, Internet, Power Point ฯลฯ) ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็น
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		(1)	(2)	(3)			
11.	ความรู้ด้านสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูลและบริหารจัดการงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
กระบวนการแก้ปัญหา							
12.	ทักษะการทำงานด้วยความอดทนและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
13.	ทักษะความสามารถด้านการแสดงออก อภิปราย และการแสดงความคิดเห็นต่อที่สาธารณะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาและทำงานท่ามกลางความกดดันได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การบริหารจัดการการทำงาน							
15.	ทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16.	วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17.	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
กระบวนการคิด							
18.	การพัฒนาภาวะผู้นำการเป็นผู้บริหารในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19.	ทักษะความสามารถในการถ่ายทอดความคิดไปสู่การเขียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาคำคิดเห็น
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		(1)	(2)	(3)			
20.	ทัศนคติ เจตคติต่อการให้เกียรติและเคารพในสิทธิหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านคุณธรรม							
การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม							
21.	เจตคติต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22.	เจตคติต่อการปลูกฝังความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.	เจตคติในการกล่าวคำขอโทษทันที เมื่อทำผิดพลาดอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นเกิดปัญหาหรือเดือดร้อน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24.	เจตคติในการให้โอกาสแก่ผู้อื่นเสมอแม้เขาจะเคยทำสิ่งไม่ดีต่อท่าน	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
พฤติกรรมนิยม							
25.	การพัฒนาวิธีฝึกจิตใจให้มีสติในการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26.	การพัฒนาแนวคิดด้านความพร้อมเพื่อกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.	พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28.	พฤติกรรมการแสดงออกในการจงรักภักดีในด้านภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		(1)	(2)	(3)			
29.	พฤติกรรมปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ร่วมงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30.	พฤติกรรมในการมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31.	พฤติกรรมความอ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การรู้จักประเมินตนเอง							
32.	ทักษะและพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแผนหรือข้อตกลงอย่างเคร่งครัด	1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34.	พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35.	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านคุณภาพชีวิต							
การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ							
36.	ความรู้ในการบริโภคอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าตามหลักโภชนาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37.	การตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38.	วิธีการผ่อนคลายให้ตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39.	วิธีการบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การวางแผนการดำเนินชีวิต							
40.	ความรู้ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็น
ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	สรุป
		(1)	(2)	(3)			
41.	ความรู้ในวิธีการดูแลความปลอดภัยสำหรับใช้ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42.	แบบแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดังตามกฎระเบียบของสังคม และกฎหมายของประเทศไทย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43.	ความมีวินัยต่อตนเองและสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44.	การรู้จักใช้เวลาว่างในการสร้างรายได้ให้กับตัวเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
บุคลิกภาพ							
45.	การพัฒนาบุคลิกภาพของตัวเองสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46.	การเรียนรู้เกี่ยวกับมารยาทในการเข้าสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47.	การเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้ชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ภาวะทางอารมณ์							
48.	การพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์เพื่อลดปัญหาความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49.	การพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50.	การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบ (Try Out)

ผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของประชากร

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
1. ความรู้ในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และ เป็นผู้นำทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น	3.83	0.69	มาก
2. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดียิ่งขึ้น	3.66	0.88	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุให้ดียิ่งขึ้น	3.60	1.03	มาก
4. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณให้ดียิ่งขึ้น	3.53	1.04	มาก
5. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น	3.53	0.73	มาก
6. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงาน เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ให้ดียิ่งขึ้น	3.70	1.05	มาก
7. ทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	3.86	0.77	มาก
8. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง (ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)	3.56	1.22	มาก
9. ทักษะการทำงานต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน	4.03	0.92	มาก
10. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Word, Excel, Internet, Power Point ฯลฯ)ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม 3.90		1.12	มาก

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
11. ความรู้ด้านสารสนเทศเพื่อการสืบค้น ข้อมูลและบริหารจัดการงานที่ดี	3.73	1.08	มาก
12. ทักษะการทำงานด้วยความอดทน และความรับผิดชอบต่องานที่ ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น	3.96	0.92	มาก
13. ทักษะความสามารถด้านการแสดงออก อภิปราย และการแสดงความคิดเห็น ต่อที่สาธารณะได้ดียิ่งขึ้น	3.93	0.90	มาก
14. ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา และทำงานท่ามกลางความกดดันได้	4.03	0.99	มาก
15. ทักษะและความสามารถในการบริหาร จัดการงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้มีความเหมาะสมกับเวลา	4.00	1.14	มาก
16. วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	4.03	0.99	มาก
17. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประยุกต์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.00	0.90	มาก
18. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	3.80	0.92	มาก
19. ทักษะในการถ่ายทอดความคิด ไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ	3.86	0.77	มาก
20. เจตคติต่อการให้เกียรติและเคารพ ในสิทธิหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	3.83	1.11	มาก

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
21. เจตคติต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับตนเอง	3.83	1.08	มาก
22. เจตคติต่อการปลูกฝังความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ และมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม	3.63	1.24	มาก
23. เจตคติในการกล่าวคำขอโทษทันที เมื่อทำผิดพลาด อันเป็นเหตุให้ผู้อื่นเกิดปัญหาหรือเดือดร้อน	3.83	1.17	มาก
24. เจตคติในการให้อภัยแก่ผู้อื่นเสมอ	3.53	1.35	มาก
25. การพัฒนาแนวทางในการดำรงชีวิต ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.95	มาก
26. การพัฒนาด้านความพร้อมเพื่อกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	4.06	0.94	มาก
27. พฤติกรรมในการมาทำงานให้ตรงต่อเวลา	3.90	0.92	มาก
28. พฤติกรรมในการจงรักภักดีที่ดีต่อองค์กร	3.83	1.01	มาก
29. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อ ให้ผู้ร่วมงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี	4.03	0.92	มาก
30. พฤติกรรมในการมีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่หรือ ผู้มีพระคุณและให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน	4.00	1.05	มาก
31. พฤติกรรมความอ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	3.93	1.11	มาก
32. การพัฒนาทักษะการทำงานด้วย ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.96	0.80	มาก

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
33. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแผน หรือข้อตกลงอย่างเคร่งครัด	3.83	1.01	มาก
34. พฤติกรรมการแต่งกายที่เหมาะสม กับตำแหน่งและกาลเทศะ	3.73	0.90	มาก
35. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายาม มุ่งมั่นในงานสำเร็จ	3.96	0.88	มาก
36. ความรู้ในการบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าตามหลัก โภชนาการให้ดียิ่งขึ้น	3.66	1.15	มาก
37. การให้ความรู้การป้องกันรักษาโรค	3.73	1.17	มาก
38. วิธีการผ่อนคลายจากการทำงานเพื่อให้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	3.73	1.17	มาก
39. วิธีบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการทำงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.80	1.03	มาก
40. ความรู้ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ในการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบให้ดียิ่งขึ้น	4.06	0.78	มาก
41. ความรู้เบื้องต้นในวิธีการป้องกันตนเอง ให้ปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน	4.06	1.01	มาก
42. แบบแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดีงาม ตามกฎหมายของสังคม และกฎหมาย ของประเทศชาติ และสิทธิหน้าที่พลเมือง ให้ดียิ่งขึ้น	3.86	1.07	มาก

หัวข้อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับ		
	ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง		
	μ	σ	แปลผล
43. ความมีวินัยต่อตนเองและสังคมให้ดียิ่งขึ้น	3.93	0.94	มาก
44. การรู้จักใช้เวลาว่างนอกเวลาราชการ ในการสร้างรายได้ให้กับตัวเอง	4.06	0.94	มาก
45. การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของตัวองให้ ดียิ่งขึ้น	4.03	0.80	มาก
46. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของตัวอง ให้ดียิ่งขึ้น	3.80	0.92	มาก
47. การเรียนรู้เกี่ยวกับมารยาท ทักษะ ในการเข้าสังคมให้ดียิ่งขึ้น	3.70	1.23	มาก
48. การพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ เพื่อลดปัญหาความเครียดจากการใช้ ชีวิตประจำวันให้ดียิ่งขึ้น	4.06	0.98	มาก
49. การพัฒนาคุณภาพให้เหมาะสมกับวัย	4.00	0.94	มาก
50. วิธีการสร้างสายใยรักและความผูกพัน กันในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น	4.00	1.01	มาก
รวม	3.72	0.99	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชยุต แดงจั่น
วัยเดือนปีเกิด	5 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	858 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 57 แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เลขที่ 99/20 ถนนสุขุมวิท แขวงดุสิตกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนวัดประดู่ในทองธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนวัดประดู่ในทองธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร