

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

รายงานการวิจัย
ของ
เซนิสา ทุงโชคชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ธันวาคม 2543

351.1
54130
ด.3

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

บทคัดย่อ

ของ

เชนิลา ทุงโชคชัย

19 ม.ค. 2544

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ธันวาคม 2543

146619

เซนิสา ท่งโชคชัย. (2543). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง. รายงานการวิจัย กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์

คณะกรรมการสอบ : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์, ดร.เพ็ญแข

ประจันปัจฉิม, รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติ
งานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ในสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและด้านความรู้
เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทั้งสองด้าน โดย
จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง และ
เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานและด้านความรู้
เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการปฏิบัติงานระดับ 1 – 8 สังกัด
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างมีระบบมาร้อยละ 50 ของแต่ละหน่วยงาน
จำนวน 9 หน่วยงาน ตามบัญชีรายชื่อข้าราชการ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 154 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก และคำถามแบบ
ปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และวิธีนิวแมน-คูลส์

II ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา
ส่วนกลาง โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนา
ตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนา
ตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการ
พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีความถี่มากที่สุด ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรจัดให้มีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปีละ 1 – 4 ครั้ง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบต่าง ๆ

Needs for Self Development
of Vocational Education Officers

AN ABSTRACT

BY

CHANISA THUNGCHOKCHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Adult Education

At Srinakharinwirot University

December 2000

Chanisa Thungchokchai. (2000). Needs for Self Development of Vocational Education Officials. Research report M.ED. (Adult Education) Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.

Advisor : Assoc Prof. Dr.Sauwanee Lewan.

Evaluation Committies : Assoc. Prof. Dr.Sauwanee Lewan Dr.Penkhae prachonpachanuk., Assoc Prof. Chiensri Vividhasiri.

This research aims at studying needs for self development at work among officials in the central office of the Vocational Education Department in 2 areas : working and knowledge in rules and regulations. Then to compare those opinions according to sexes, ages, working experiences, educational qualification and position classification. The samples were systematically selected 154 officials from 9 central offices.

The questionnaire were used to collect data and the statistics used to analyze. Then data frequency, mean, standard deviation, t-test, F-test and Newman-Keuls.

The research Finding were as follows :

1. The needs for self – development at work among the officials both as a whole and in each area were at a good level..
2. There was no statistical difference between male and female officials in their needs both as a whole and in each area.
3. There was statis tical at .05 level among age groups as a whole when considered in each area it was found that there was statistical difference at .05 level in working area.
4. There was statistical difference at .05 level among officials of different working expercences as a whole, when considered in each area it was found that there was statistical difference in working area
5. The was no statitital difference among officials of different education backgrounds difference at .05 level in knowledge in rules and regulations.
6. There was no statistical difference among officials of different position classifications both as a whole and in each area.
7. The most frequent suggestion on self – development on working area was there should be the explanation session about working 1 – 4 times each year, and in knowledge in rules and regulations area was there should be training about working procedure.

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

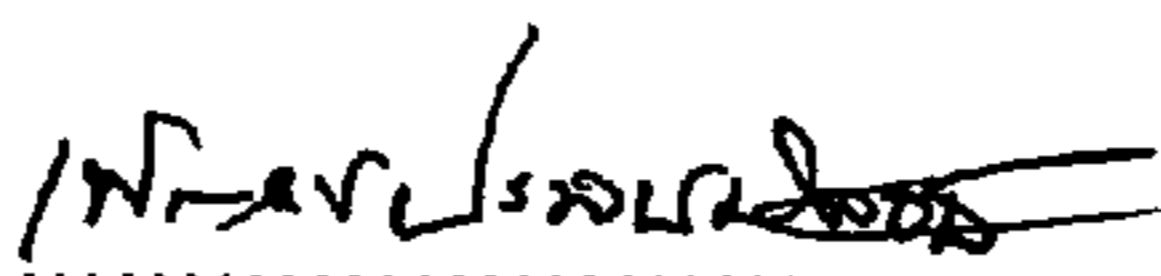


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)



.....กรรมการ
(ดร.เพ็ญแข ประจันจักษ์)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ)

วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและการช่วยเหลือของท่าน
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษารายงานการวิจัย
รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ กรรมการที่กรุณาได้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือให้รายงาน
การวิจัยฉบับนี้สำเร็จ และ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก กรรมการในการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย
ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณในความกรุณาที่ได้รับจาก ท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายบุญลือ ทองอยู่ และ ดร.จำลอง นักพ็อน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมของสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องวิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความร่วมมือที่ได้รับ
อย่างยิ่งจากท่านผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (นายอำนาจ สวัสดิวงศ์) รวมทั้งข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลางทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และ
ขอขอบคุณ คุณศักดิ์ ภิรมย์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือด้วยการจัดทำข้อมูลการวิจัย จนผู้วิจัย
สามารถทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ
คุณแม่ที่เป็นผู้ให้ชีวิต และครูบาอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ให้ผู้วิจัย
มีสติปัญญา จนสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและทำให้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นไปด้วยความ
ราบรื่นและมีความก้าวหน้า

เชนิสา ทุงโชคชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
1.1/ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1/แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	7
ศาสนากับการพัฒนาตน.....	12
ลักษณะและประเภทของกิจกรรมการพัฒนาตน.....	13
เงื่อนไขสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาตน.....	15
กรมอาชีวศึกษา.....	19
นโยบายและมาตรการของแผนพัฒนาอาชีพอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ของกรมอาชีวศึกษา.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2/เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3/ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	51
3.4/การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.5/การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม....	54
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง.....	55
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง.....	60
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	69
ความสำคัญของการวิจัย.....	69
✓/สมมติฐานของการวิจัย.....	69
วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
✓เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	70
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
✓สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	87
ภาคผนวก ข. หนังสือติดต่อขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	89
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยรวม และรายด้าน.....	55
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติงาน.....	56
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	58
6 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน.....	60
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	61
13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวม.....	62
13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ ด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ	62
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ รายด้าน.....	63
13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรู้ เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	64
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	65
13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงาน.....	66
15 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน.....	67
16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ การที่ประเทศชาติจะพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และพัฒนาทางด้านสังคมได้อย่างดีเยี่ยม นั้น จะต้องพัฒนาที่ตัวมนุษย์ให้ดีเสียก่อน เพื่อเป็นพื้นฐาน ซึ่งการพัฒนามนุษย์นั้น หมายถึง การพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าในอดีต ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาที่สำคัญที่สุด ง่ายที่สุด ใกล้เคียงตัวเรามากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง (วิรุฬห์ ทองคำภา 2542 : 1)

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่คนเราจะขาดเสียมิได้ จะเห็นได้จาก การศึกษาในโรงเรียนหรือในมหาวิทยาลัย ซึ่งนับเป็นการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง คนเราที่เกิดมา อยู่ในสังคม จำเป็นต้องเข้ารับการศึกษาตามสถานศึกษาต่าง ๆ เป็นเวลานานนับหลาย ๆ ปี จนกว่าจะถึงวันที่ต้องทำงานเลี้ยงชีพ การพัฒนาตนเอง มิใช่มีแต่ในโรงเรียนหรือในมหาวิทยาลัย เท่านั้น การเข้าวัด ไปโบสถ์ หรือการชำระจิต ตามคำสอนทางศาสนา ล้วนแต่เป็นการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น (สมิต อาชวณิชกุล 2535 : บทนำ)

การพัฒนาตนเองจะต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งการพัฒนากายและพัฒนาจิต โดยการสำรวจและทำความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง เมื่อพบข้อบกพร่อง ก็ต้องพยายาม ปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประการสำคัญก็คือ การพัฒนาตนเองนั้น จะต้องกระทำ ด้วยตนเองเท่านั้น และทุกคนสามารถนำหลักการและวิธีการไปปฏิบัติได้ทันทีตามความต้องการ การปฏิบัติที่ถูกต้องและจริงจัง จะนำไปสู่ความสำเร็จและรุ่งโรจน์ในชีวิต (แสง สาระสิทธิ์ 2535 : คำนำเสนอ)

สภาพการณ์ในปัจจุบัน ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ความซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งในด้านบุคลากร และเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการที่ก้าวหน้านี้ ทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่พัฒนา ขึ้นมาเพื่อช่วยเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคใหม่ ความล้มสมัยจึงอาจเกิดขึ้น ได้กับคนทุกคน ที่มีได้มีการติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคนิค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกัน คือ เทคนิค วิทยาการหรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้ อยู่นั้น อาจจะไม่เหมาะสมจำเป็นไปแล้ว ถ้าบุคคลขาดการติดตามและวิเคราะห์เหตุการณ์ทั้งสองแง่มุมนี้แล้ว ย่อมทำให้ตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเอง หรือตามทันต่อเหตุการณ์ใน

ปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 183)

ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มีการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยเน้นให้เป็นศูนย์กลางหรือเป็นจุดหมายหลักของการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีสมรรถภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม และมีการพัฒนาที่สมดุล บนพื้นฐานของความเป็นไทย” ซึ่งจะเป็นการพัฒนาในลักษณะที่ต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2539 : 1)

การพัฒนาประเทศ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา หมายความว่า “การพัฒนาเพื่อคนและโดยคน” จำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการ และกระบวนการวางแผน จากการพัฒนาแบบแยกเป็นส่วนหนึ่ง หรือเรื่อง ๆ ตามรายสาขา เศรษฐกิจและสังคม มาเป็น การพัฒนาแบบรวมส่วนหรือแบบบูรณาการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบให้เอื้อต่อการพัฒนาคน กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ และให้คนไทยทุกคนมีสิทธิและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีส่วนร่วมเข้าร่วมการพัฒนาประเทศทุกขั้นตอนอย่างแท้จริง ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมปรับปรุงแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศมีประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน มีการกระจายความเจริญอย่างทั่วถึง เป็นธรรม ทำให้คนไทยส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2539 : 2)

คณะกรรมการวางแผนพัฒนาคนและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้วางยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาคน โดยมุ่งที่จะพัฒนาคนทุกคน ตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต และเน้นให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้เป็นไปตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้ อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาชนบท ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาคน และสังคม เน้นการกระจายความเจริญสู่ชนบทและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน โดยมุ่งพัฒนาคนในชุมชนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ การพัฒนาคน และครอบครัว รวมทั้งการปรับโครงสร้างการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีทางเลือกใน อาชีพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ของครอบครัว ชุมชน และสังคมในที่สุด การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะต่อไป จะต้องมาจากการ เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของคนในการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ ควบคู่กับการ ลงทุนตามโครงการบริการขั้นพื้นฐาน ทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต มากกว่า การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย และการใช้แรงงานราคาถูกที่เป็นมาในอดีต

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริม และฝึกอบรมการศึกษา วิชาชีพ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ประเภทวิชาหลัก คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการ ประมง พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม โดยมีจุดเน้นและเป้าหมายในการ ดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

(กรมอาชีวศึกษา 2543 : 3 – 7)

1. สร้างมาตรฐานและพัฒนาระบบการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้เป็นที่ยอมรับของ ตลาดแรงงาน เน้นการฝึกงานให้เกิดความชำนาญทั่วไป ในสถานศึกษาและในสถานประกอบการ และเร่งรัดการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. สร้างเครือข่ายการประสานงานผลิตกำลังคน อาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน และ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
3. ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ครูอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมและรับถ่ายทอด เทคโนโลยีจากสถานประกอบการ และจากสื่อต่าง ๆ
4. ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษา คิดค้นผลผลิตทางวิชาชีพสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่
5. สนับสนุนการสร้างงานและรับงานการค้าในสถานศึกษา
6. ดำเนินงานโครงการเกษตรเพื่อชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะฝึกให้ทำธุรกิจ สามารถสร้างรายได้ รวมทั้งปรับจำนวน นักเรียนให้เหมาะสมตามการขยายตัวของตลาด
7. ดำเนินการโครงการเงินกู้เพื่อให้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจไต้หวัน (OECF) และ โครงการเงินกู้ธนาคารโลก เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาบางส่วนให้เป็นต้นแบบ

8. ดำเนินการโครงการจัดการศึกษาวิชาชีพสำหรับผู้พิการ โดยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพ สามารถรับผู้พิการเข้าเรียนได้

9. ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นหลากหลาย มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกัน ระหว่างการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นกับการศึกษาในระบบ

จากจุดเน้นและเป้าหมายดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันยุค ทันสมัย เท่าทันกับยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ด้วยการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ในส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในการจัดฝึกอบรมข้าราชการให้มีความสามารถที่เหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ใน 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ ทำให้ทราบถึง ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง เพื่อนำไปพัฒนานโยบาย และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
2. ด้านปฏิบัติการ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดแหล่งข้อมูลและทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองได้มากที่สุด และครอบคลุมยิ่งขึ้น
3. ด้านการวิจัย เป็นข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาในการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาตนเองต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

✓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2543 จาก 9 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 307 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบมาร้อยละ 50 จากแต่ละหน่วยงาน ตามรายชื่อข้าราชการตาม จ.18 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน

✓ 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ต้นแปรต้น ได้แก่ ลักษณะของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกเป็น

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2.2 30 - 45 ปี

1.1.2.3 สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา

3.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาตรี

3.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.4.2 10 - 20 ปี

3.1.4.3 20 ปีขึ้นไป

3.1.5 ระดับตำแหน่ง

3.1.5.1 ต่ำกว่าระดับ 5

3.1.5.2 ระดับ 5 - 6

3.1.5.3 ระดับ 7 ขึ้นไป

3.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านการปฏิบัติงาน

3.1.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและปรารถนาจะเข้าร่วมในการปรับปรุงตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยจะทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตรงตามความต้องการของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ในการแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 1 – 8 ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ในปีงบประมาณ 2543 ซึ่งได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และหน่วยศึกษานิเทศก์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. ศาสนากับการพัฒนาตน
3. ลักษณะและประเภทของกิจกรรมการพัฒนาตน
4. เงื่อนไขสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาตน
5. กรอบอาชีพศึกษา
6. การปฏิรูปการอาชีพศึกษา
7. นโยบายและมาตรการของแผนพัฒนาอาชีพศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ในอดีตมีนักปราชญ์ของโลกหลายท่าน ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้กำหนดหลักปฏิบัติ ข้อแนะนำ เพื่อการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นคำสอนในศาสนา เป็นหลักปรัชญาและทฤษฎีต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก กล่าวได้ว่า ในสังคมมนุษย์จะมีผู้มองเห็นความสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอยู่ทุกยุคทุกสมัย แนวทางของมหาบุรุษของโลกที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต ล้วนเป็นหลักการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเองได้ ฉะนั้น ปัจจุบัน จึงมีแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมากมายในลักษณะปรัชญา คำสอนในศาสนา และกลุ่มนักจิตวิทยาที่สำคัญดังเช่น

1. โซคราติส (Socrates)

นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวไว้เมื่อ 2,000 ปีที่ผ่านมาว่า "ฉันไม่ปรารถนาอะไรเลยในชีวิต นอกจากจะชักชวนท่านทั้งหลายว่า อย่าได้ใส่ใจกับทรัพย์สินสมบัติหรือบุคคลในปกครองของท่านแต่เพียงอย่างเดียว แต่จงหมั่นชักชวนเขาเหล่านั้นให้รู้จักปรับปรุงตนเองและจิตใจของตนให้ดีขึ้นเถิด" (วัลนิกา ฉลาดบาง, 2529 : 6) แสดงให้เห็นว่า แม้ในสมัยกรีกโรมันที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถาปัตยกรรม การกีฬา และปรัชญาเมธี ต่าง ๆ มากมาย ต่างก็มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเป็นประการสำคัญ ซึ่งจะละเลยไม่ได้

2. พระสัมมาสัมพุทธเจ้า

พระองค์ทรงเป็นศาสดาเอกของโลก ที่ได้ทรงสั่งสอนเวไนยสัตว์ทั้งหลาย ตลอดพระชนม์ชีพของพระองค์ คำสั่งสอนของพระองค์เป็นหลักยึดถือปฏิบัติ ของพุทธศาสนิกชนทั่วโลก มีคำสั่งสอนที่เกี่ยวกับ “ตนเอง” และการพัฒนาตนเองไว้มากมาย เช่น “จงเตือนตนด้วยตนเอง” (อิตตนา โจทยัตตมานัง), “ตนแลเป็นที่พึ่งของตน” (อิตตา हि อิตตโน นาโถ), “ขณะตนนั้นแลเป็นดี” (อิตตาทเว ชิตัง เสยโย) เป็นต้น

หลักธรรมที่เรียกว่า “สัปปุริสธรรม” เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนา หรือทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ (พระราชนิพนธ์ ประยุทธ์ ปยุตโต, 2523 : 4) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้หลักหรือรู้จักเหตุ (อัมมัญญุตตา) คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ ตลอดจนรู้เหตุขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น
2. รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล (อิตถัญญุตตา) รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ และเมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลอย่างไรบ้าง ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต
3. รู้จักตน (อิตตัญญุตตา) คือ รู้จักความเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด คุณธรรม ฯลฯ บัดนี้มีอยู่เท่าไร เป็นอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้ที่จะปรับปรุงแก้ไขให้งอกงาม บังเกิดผลดีต่อไป
4. รู้จักประมาณ (มัตตัญญุตตา) คือ รู้จักพอดีในการกระทำต่าง ๆ เช่น การกิน การใช้จ่าย การทำการต่าง ๆ การพูด การสนุกสนาน เป็นต้น
5. รู้จักกาล (กาลัญญุตตา) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น
6. รู้จักชุมชน (ปริสัญญุตตา) คือ รู้จักถิ่น ที่ชุมนุม ที่ประชุม รู้ถึงกิจการที่ควรจะทำ ประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ เช่น การพูด กิริยาท่าทาง วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น
7. รู้จักบุคคล (ปุคคลัญญุตตา) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น อธิบาย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องรู้วิธีที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ อย่างเหมาะสม

จากหลักธรรมดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า “การปรับตัว” เป็นลักษณะของการ “พัฒนาตน” อย่างสำคัญ และการปรับตัวจะดีและไม่ดีอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่มนุษย์ได้รับจากประสบการณ์เป็นสำคัญ

3. อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมหรือพลังที่สาม เจ้าของทฤษฎีความจริงแห่งตัวตน (สำลิตองธิว, 2527 : 54 – 55)

จิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม เป็นกลุ่มที่สร้างภาพพจน์ใหม่ของมนุษย์ขึ้นมา โดยยอมรับความจริงในเรื่องความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าเดิมแรงจูงใจที่สูงกว่าเดิมและสมรรถภาพที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะลักษณะที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน ถือว่า เป็นความสำคัญสุดยอดของมนุษย์ มาสโลว์ สนับสนุนให้คนทำงานเพราะเขาเชื่อว่า การทำงานจะช่วยให้บุคคล ค้นพบความสามารถที่แฝงอยู่ในตัว คนที่จะพัฒนาตนเองจึงต้องพัฒนามาจากภายในตัวเอง (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง, 2525 : 37)

มาสโลว์ ได้อุทิศเวลาเกือบตลอดชีวิตของเขา ศึกษาความต้องการของมนุษย์และสภาวะที่มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนเองให้ถึงระดับสูงสุด คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มาสโลว์ เชื่อว่า คนเรา จะมีความเป็นมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ ก็ต่อเมื่อความต้องการที่เป็นลักษณะสืบทอดตามธรรมชาติของบุคคลได้รับการค้นพบ และทำความเข้าใจ เมื่อบุคคลสามารถค้นพบความเป็นมนุษย์ในระดับที่ลึกล้ำเพียงพอแล้ว ก็จะค้นพบส่วนที่เป็นตนของตัวเอง นั่นคือ การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self – actualization) คนที่มีความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์จะต้องการพัฒนาตัวเอง จะไม่ปฏิเสธลักษณะความเป็นมนุษย์ตามเผ่าพันธุ์ของตน ขณะเดียวกัน ก็มุ่งที่จะให้ได้มาซึ่งความสามารถสูงสุดที่เกิดขึ้นได้เฉพาะในตัวของเขาเท่านั้น

มาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ขั้น โดยเรียงลำดับจากความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการต่ำสุด ไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด ทั้งนี้ความต้องการในลำดับสูงสุดจะไม่เกิดขึ้นจนกว่าความต้องการในลำดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจ หรือเกิดขึ้นจนเป็นที่เพียงพอแล้ว

ความต้องการทั้ง 7 ขั้น มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) บุคคลมักกลัวสิ่งที่แปลกไปจากเดิม สิ่งที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน สิ่งที่เป็นอันตราย ดังนั้น บุคคลจึงต้องการความปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) อยากได้ความรัก อยากเป็นเจ้าของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและเป็นของใครสักคน ถ้ารู้สึกว่ามีใครรัก จะเหงา ว่าเหว่และรู้สึกว้า "ขาด"

4. ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs) เป็นความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่าทั้งในสายตาของตนเองและของผู้อื่น ความต้องการนี้ จะควบคู่ไปกับความรู้สึกมั่นใจ แข็งแรง และสามารถพึ่งตนเองได้ มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับหรือความนิยมจากคนทั่วไป

5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Needs for Self – actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ในทั้งส่วนที่ดี และส่วนที่บกพร่องของตนเอง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จทั้งปวงในชีวิต

6. ความต้องการที่จะเข้าใจ (Desire to Know and to Understand) เป็นความต้องการที่อยากจะทำการศึกษาหาความรู้ ซึ่งเป็นความพึงพอใจและเป็นความต้องการของตนเองไม่เกี่ยวกับสิ่งที่มาล่อจากภายนอก

7. ความต้องการด้านสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในสิ่งสวยงาม ศิลปสิ่งจรรโลงใจต่าง ๆ

มาสโลว์ เรียกความต้องการขั้นที่ 1 – 4 ว่า Lower deficiency needs หรือ D.needs และ เรียกความต้องการขั้นที่ 5 – 7 ว่า higher being needs หรือ B. needs โดยอธิบายว่า D.needs เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ หากขาด มนุษย์จะแสวงหามา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อ D.Needs ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหา B.needs ต่อไป B. needs เป็นสิ่งที่มนุษย์ใฝ่หา มิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการขาด (บั้งอร เอี่ยมรอด, 2528 : 77 – 78) อาจกล่าวได้ว่า B.needs เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แต่มาสโลว์เชื่อว่า ในสังคมปัจจุบันมีคนน้อยคนนัก ที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะเขาเหล่านั้นยังไม่สามารถบรรลุความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

มาสโลว์ ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองจนมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (วัชร ทรัพย์มี, 2525 : 92 – 93)

1. พิจารณาคนอื่น และสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ตรงต่อความเป็นจริง
2. เข้าใจธรรมชาติของพฤติกรรม จึงเข้าใจตนเองและบุคคลแวดล้อมได้ดี
3. มีความยืดหยุ่นในความคิด รู้จักคิดพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

4. กล้าเผชิญปัญหา และหาทางแก้ไขโดยใช้สติปัญญาและเหตุผล
5. เป็นผู้ที่ยังตนเองได้ พึ่งผู้อื่นเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น
6. เป็นตัวของตัวเอง
7. มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
8. มีความสนใจกว้างขวาง ไม่เฉพาะแต่เรื่องของตนเองเท่านั้น
9. มีความเมตตาและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
10. เลือคบเพื่อนอย่างพินิจพิจารณา มีเพื่อนสนิทซึ่งไว้วางใจซึ่งกันและกันได้
11. เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
12. มีความสม่ำเสมอในการกระทำ
13. มีอารมณ์ขัน ยอมรับความผิดพลาด และพยายามปรับปรุงแก้ไข
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. มีความมั่นคงทางจิตใจ
16. เป็นคนเอาจริงเอาจัง ทำการงานอย่างมุ่งมั่น และมีจุดประสงค์แน่นอน
17. มีความขยันขันแข็ง
18. มีความซื่อสัตย์

ลักษณะทั้ง 18 ประการนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจเท่านั้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะของคนที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในทัศนะของมาสโลว์นั้น จะต้องเคร่งครัดในเรื่องจริยธรรม และอุทิศตนให้กับคนทั้งปวง

4. คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers)

นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงอีกคนหนึ่ง ในกลุ่มมนุษยนิยม โรเจอร์สสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยมีความเชื่อว่า บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องมีความสามารถที่จะยอมรับความรู้สึก อารมณ์ ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตนเองอย่างแท้จริง และตรงไปตรงมา ซึ่งจะนำไปสู่การรู้จักตนเอง ต่อจากนั้นก็ใช้พลังภายในตัวนั้น พัฒนาตนเอง (สำลี ทองธิว, 2527 : 304) จนกลายเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่า พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (The fully functional person) บุคคลประเภทนี้จะมีบุคลิกภาพที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่งโรเจอร์สได้ประมวลลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ไว้ดังนี้

1. รู้จักตนเองตามความเป็นจริง คือ รู้ข้อดี ข้อเสีย ความปรารถนา ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก สิ่งที่เป็นข้อดีก็รักษาไว้ ข้อบกพร่องก็หาทางแก้ไข

2. ควบคุมตนเองได้ ไม่วุ่นวาย ไม่วิตกกังวลจนเกินเหตุหรือปล่อยชีวิตตามยถากรรม
3. มีความสามารถแก้ไขปัญหา โดยใช้เหตุผล ไม่หนีปัญหา
4. เมื่อจะทำสิ่งใด ก็มีความมุ่งมั่น มีใจจดจ่อ เอาจริงเอาจัง ไม่จับจดหรือทอดทิ้ง
5. มีพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ไม่คุ้มดีหรือคุ้มร้าย

4. นักจิตวิทยาในกลุ่มภาวนิยม (Existentialism)

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพพัฒนาอย่างสมบูรณ์ว่า จะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (วัชร ทรัพย์มี, 2525 : 96)

1. การช่วยตนเอง คือคิดจะพึ่งคนอื่นต่อเมื่อจำเป็นจริง ๆ เพราะการทำได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่น

2. การตัดสินใจนำชีวิตของตนเอง คือ ชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย ดังนั้น จะต้องไม่ปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปตามโชคชะตา หรือยถากรรม แต่จะต้องกำหนดวิถีชีวิตและความเป็นไปในอนาคตของตนด้วยการตัดสินใจของตนเอง

3. ความรับผิดชอบคือรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ตลอดจนผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตน ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาเมธี และผู้รู้ทั้งหลาย ต่างมีความเห็นตรงกันในแง่ที่ว่า มนุษย์มีความดีตามธรรมชาติอยู่ในตัว มนุษย์ชอบการเปลี่ยนแปลงและการดิ้นรน เน้นความสำคัญในปัจจุบันและอนาคต เพื่อจะนำไปสู่การค้นหาจุดหมายของชีวิต แต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์ไม่อาจพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วตามที่เขาต้องการ เพราะการถูกครอบงำจากสิ่งที่กำหนดขึ้นในสังคม เมื่อใดมนุษย์สามารถปลดแอกแห่งความครอบงำนี้ได้ เขาจะตระหนักถึงพลังในตัวของเขาและจะเกิดการพัฒนาค้นหาอย่างจริงจัง

ศาสนากับการพัฒนาค้นหา

สมิต อาชวณิชกุล (2535 : 10) กล่าวว่า ตน ประกอบด้วยลักษณะหลาย ๆ อย่างมารวมกัน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การพัฒนาค้นหา จึงต้องเป็นการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน จะละทิ้งสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ ในการดำเนินชีวิต มนุษย์จะต้องมีหลักยึดอย่างน้อยที่สุด คือ หลักความเชื่อ หรือหลักที่พึ่งทางใจ ด้วยเหตุนี้ ศาสนาจึงดำรงอยู่ได้นับเป็นพันปี และมี

ศาสนศาสตร์มากมาย หลักของทุกศาสนามีความตรงกันในข้อที่ว่า สอนให้กระทำความดี ให้ยึดหลักความจริง สอนให้รู้ว่า คุณลักษณะในตัวคนไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นสิ่งที่มาจากการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยา ศาสนาจึงสนับสนุนการพัฒนาดน ดั่งนั้น ปรัชญา ศาสนา และหลักจิตวิทยา จึงสามารถนำมาใช้เพื่อนำไปสู่การยอมรับความเป็นจริงและความสุขแท้จริงในชีวิตซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของ คาร์ล จุง (Carl Jung) นักจิตวิเคราะห์ชาวสวิสที่ว่า เขาไม่อาจรักษาบุคคลที่ป่วยเป็นโรคจิตได้ด้วยวิธีอื่น นอกจากจะให้ผู้ป่วยนำหลักของศาสนา มาใช้ในการดำรงชีวิตเท่านั้น จึงจะช่วยแก้ไขโรคที่เป็นอยู่ให้หายได้

ผู้มีศาสนาประจำใจ จะยึดหลักดังต่อไปนี้

1. เราต้องต่อสู้ด้วยความจริง ชีวิตไม่ใช่เรื่องสมมติ แต่เกิดขึ้นจริง
2. เราต้องประสบกับทุกข์และสุขสลับกันไป ดั่งนั้น จึงต้องปรับปรุงตัวเองให้สามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง
3. ความจริงและความดี ช่วยให้เราดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขและประสบความสำเร็จ
4. เราไม่ควรทำเพื่อตนเองฝ่ายเดียว แต่ควรทำเพื่อผู้อื่น เพื่อความผาสุกในสังคมด้วย
5. อานุภาพของความรัก ทำให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลงได้แม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม

ด้วยเหตุนี้ ศาสนากับการมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์และความสำเร็จรุ่งโรจน์ในชีวิต จึงเป็นสิ่งคู่กัน

ลักษณะและประเภทของกิจกรรมการพัฒนาดน

แสง สารสิทธิ์ (2535 : 12) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคคลมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติและทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตัวตนซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดีขึ้นได้ หากการพัฒนานั้น เป็นไปโดยถูกต้องตามลักษณะของการพัฒนาดน ฉะนั้น การพัฒนาดนจำเป็นจะต้องมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้การพัฒนาดนเป็นไปได้ และด้วยเหตุที่บุคคลเปลี่ยนแปลงได้ ดั่งนั้น การพัฒนาดน จึงเป็นสิ่งที่กระทำได้ การพัฒนาดนนั้น จะแตกต่างจากการพัฒนาอย่างอื่น คือ จะต้องเป็นการพัฒนาโดยการกระทำของตนเองเท่านั้น จึงจะเกิดผล อย่างไรก็ตาม บิดา มารดา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในลักษณะที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาดนของเด็ก เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดกับเด็ก หากบุคคลเหล่านี้ ได้ปลูกค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จะทำให้เกิดการพัฒนาดนได้เร็วยิ่งขึ้น การสอนหรือบอกให้ทำตามเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ได้ผล เพราะผู้ถูกสอนไม่ได้มีความรู้สึกอารมณ์ร่วม ตลอดจนได้มีประสบการณ์ในลักษณะที่สอนมาก่อน

ดังนั้น วิธีที่จะทำให้เกิดการพัฒนาดน จึงต้องใช้กิจกรรมเป็นเครื่องช่วยให้เกิดประสบการณ์ตรง มีความรู้สึก และอารมณ์ร่วม กิจกรรมการพัฒนาดนแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. กิจกรรมพัฒนาดนด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ตนเองด้วยตนเอง
2. กิจกรรมการพัฒนาดนด้วยกลุ่ม

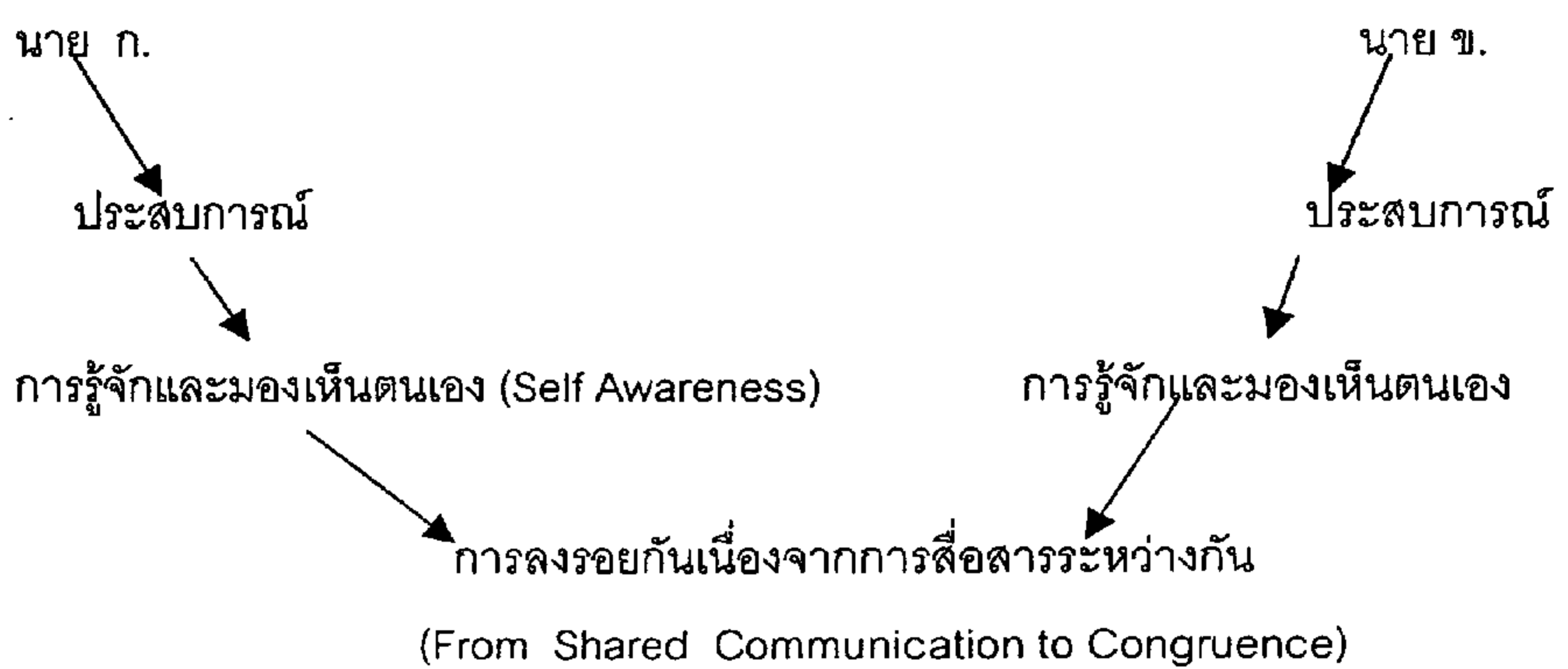
1. กิจกรรมการการพัฒนาดนด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ตนเองด้วยตนเอง

กิจกรรมประเภทนี้ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้ต้องการพัฒนาดน ทั้งนี้เพราะการเปิดเผยตนเอง การยอมรับตนเอง และการวิเคราะห์ตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การพัฒนาดน แม้การยอมรับและการวิเคราะห์ตนเองตามความเป็นจริงในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดความเจ็บป่วยให้กับตนเองได้ก็ตาม กิจกรรมประเภทนี้ ได้แก่ การตอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม การเขียนอัตชีวประวัติ หรือบันทึกประจำวัน เมื่อตอบหรือเขียนแล้ว ต้องนำมาวิเคราะห์อย่างปราศจากอคติ การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กิจกรรมประเภทนี้ จะต้องทำอย่างตั้งใจและจริงจังเท่านั้น จึงจะเกิดผลและเหมาะสมที่จะใช้กับผู้ใหญ่

2. กิจกรรมการพัฒนาดนด้วยกลุ่ม

กลุ่มในที่นี้ คือ กลุ่มซึ่งมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน และเป็นการอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการบางประการของแต่ละคน บางกิจกรรมกลุ่มอาจมีขนาดใหญ่ แต่บางกิจกรรม กลุ่มอาจจะมีขนาดเล็กก็ได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น พฤติกรรมการรวมกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์เคยชินและกลุ่มก็มักมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม นักจิตวิทยาที่เน้นความสำคัญของกลุ่มต่อพฤติกรรมของมนุษย์ คือ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) โดยเขาได้ชื่อว่า เป็นผู้ให้กำเนิดวิทยาการด้านพลวัตของกลุ่ม (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง, 2525 : 29)

เหตุที่กลุ่มสามารถเปลี่ยนและพัฒนาคนได้ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) อธิบายว่าเป็นเพราะสมาชิกในกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้เปิดเผยและแสดงอารมณ์ความรู้สึก ความคิด ทำให้สมาชิกในกลุ่มคนอื่น ๆ ได้แสดงการตอบสนองกลับมา ซึ่งทำให้เกิดการรู้จักตนเอง มองเห็นตนเองมากขึ้น ในที่สุดก็จะนำไปสู่การลงรอย การยอมรับซึ่งกันและกัน กระบวนการกลุ่มที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา เขียนเป็นภาพได้ดังนี้



ที่มา : แสง สารสิทธิ์ การพัฒนาตน (2535 : 14)

กิจกรรมที่นำมาใช้ในกลุ่มมีลักษณะเป็นเกม แต่ไม่ใช่เป็นการเล่นเกมเพื่อก่อให้เกิดความสนุกสนานอย่างที่เข้าใจโดยทั่วไป แต่เป็นเกมที่สะท้อนให้เห็นสภาพชีวิตจริงที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาบุคคลทุกคนในกลุ่ม เหตุที่ใช้เป็นเกมก็เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย แต่กลับทำให้รู้สึกสนุกที่จะเรียนหรือร่วมกิจกรรม ลักษณะเช่นนี้ตรงกับวิธีสอนตามแนวมนุษยนิยมที่เชื่อว่า หากผู้เรียนรู้สึกสนุกที่จะเรียน เขาจะเรียนได้อย่างดี และเต็มใจที่จะทำตามสิ่งที่เรียนนั้น

ในการศึกษาแบบมนุษยนิยม กลุ่มมีหลายประเภท แต่ที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตนเป็นกลุ่มฝึกอบรม (T – Group) คำที่ใช้กันมากที่สุดในการอธิบายกลุ่มฝึกอบรม คือ กลุ่มสัมพันธ์ กลุ่มแบบนี้มีเป้าประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมความสามารถที่จะเรียนรู้ผลของการกระทำของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสมาชิกในกลุ่มจะเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่น แปลความหมายจากประสบการณ์ภายในกลุ่มและได้เปิดเผยความในใจของเขาออกมาทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวของเขาเอง และคนอื่น ๆ ในกลุ่มตามที่เขามองเห็น ผู้นำกลุ่มจะเป็นเพียงผู้ดูแลและให้ความสะดวกและเข้าไปเกี่ยวกับกลุ่มน้อยที่สุด (พรรณพิศ วาณิชการ, 2528 : 70)

เงื่อนไขสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาตน

ไม่ว่า จะเป็นกิจกรรมพัฒนาตนประเภทใดก็ตาม หากต้องการให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย จะต้องยึดหลักในการดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ (ทิตนา เขมมณี และ ปัทมา จิราภรณ์, 2523 : 29)

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เขาได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ยึดหลักการค้นพบด้วยตนเอง เป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้ค้นหาและพบคำตอบด้วยตัวเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดียึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้หรือเรียนจากเพื่อน ให้ได้มีการเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมต่อกัน โดยไม่มีการตัดสิน จะต้องใจกว้างเปิดรับความคิด ความรู้สึกใหม่ ๆ หากมีการติ เป็นการติเพื่อก่อ

3. จัดบรรยากาศในกลุ่มให้มีลักษณะปลอดภัยและยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ยึดความสำคัญของการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยให้การเรียน มีความหมายยิ่งขึ้น

ลักษณะกิจกรรมและเงื่อนไขการจัดกิจกรรมพัฒนาตน เป็นสิ่งที่จะต้องได้รับความสนใจนำไปใช้อย่างถูกต้อง จะเกิดผลดีกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะจัดกิจกรรมก็ควรจะมีคุณสมบัติเหมาะสมและทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความใจกว้างยอมรับคำวิจารณ์

หากวิเคราะห์และจัดให้เป็นหมวดหมู่แล้ว การพัฒนาตนเองอาจประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน คือ

1. การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

1. การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

สุโท เจริญสุข (2513 : 183 - 185) ได้กล่าวถึง หลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน 10 ประการ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของนักจิตวิทยาที่ได้ลองทดสอบเป็นความจริงมานานแล้ว และคิดว่าจะเป็นความจริงตลอดกาลนาน คือ

1. จงทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความพากเพียร มานะอดทน
2. จงเอาใจใส่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ทันความก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก
3. จงเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอน ไม่รวนเร จັบจุด และ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน สัตย์ซื่อเสมอ

6. จงสร้างนิสัยให้ชอบการเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค และไม่ยอมแพ้ในการแข่งขัน
7. จงรักษาตัวให้มีบุคลิกลักษณะที่ดีอยู่เสมอ เช่น ร่างกายสมบูรณ์ แต่งกายสะอาด เรียบร้อย มีความคิดถูกทำนองคลองธรรม พูดจาอ่อนหวาน ท่าทางสง่างาม
8. จงช่วยเหลือเมตตาสงสารผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
9. จงมั่นใจในหลักประชาธิปไตย คือ การเคารพคนอื่น ความรับผิดชอบ ไม่เอาัดเอาเปรียบ ร่วมมือกันทำงาน เป็นต้น
10. จงทำอะไรทุกอย่าง อย่างสุดความสามารถของตนเองเสมอ (คือจงทำอย่างดีที่สุด อย่างสุดฝีมือ)

ความสำเร็จย่อมจำเป็นกับชีวิตเช่นเดียวกับอากาศที่หายใจ

อันว่า	ความสำเร็จ	จะเกิดขึ้น
เมื่อทุกคน	มีแนวทาง	คิดสร้างสรรค์
ทำงานหนัก	เรียนหนัก	รักงานนั้น
ริเริ่มพลัน	แน่นอน	ก่อนผจญ
ไม่ตรีจิต	เอื้อเฟื้อ	ช่วยเหลือเพื่อน
ไม่ต้องเดือน	ประชาธิปไตย	ใช้ทุกหน
ท่วงท่างาม	ทำดีเลิศ	เพริศกมล
สมเป็นคน	มีค่า	ชั่วฟ้าดิน

1. การพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

สุโท เจริญสุข (2513 : 77 – 78) กล่าวว่า คนส่วนมากนั้น ชอบเห็นคนอื่นอยู่ในระเบียบ แต่ไม่ต้องการให้ตนเองอยู่ในระเบียบ เราจึงมักพบว่า จะมีอภิสิทธิ์ชนพวกหนึ่ง ชอบออกระเบียบ หรือกฎหมายให้คนอื่นปฏิบัติ แต่ตนเองชอบอยู่นอกกฎหมายหรือระเบียบนั้น

ความมีระเบียบจึงเป็นเรื่องขึ้นใจตนเอง เพราะต้องบังคับตนเองให้อยู่ในกรอบของ กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะต้องใช้กำลังใจและการเอาชนะใจตนเอง จึงจะอยู่ในระเบียบได้ตลอดไป คนที่ ดีจริง เขาจึงออกระเบียบบางอย่างมาบังคับตนเอง ไม่ใช่คิดแต่จะบังคับคนอื่นรำไป

สังคมของมนุษย์ที่อยู่ในสภาพสงบสุขและไม่วุ่นวายนั้น ก็เพราะมีกฎหมายหรือมีระเบียบ กฎเกณฑ์ทางสังคมบังคับไว้ ถ้าเมื่อใดยอมให้มีคนประพฤตินอกกรอบนอกกรอบ นอกกฎหมาย บ่อย ๆ ความวุ่นวายจลาจลก็จะเกิดขึ้นได้ อย่างที่ขอบพูดกันเสมอว่า กฎหมู่อยู่นอกกฎหมาย”

ระเบียบสำหรับนักบวชในพระพุทธศาสนา เรียกว่า ศีล พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสรรเสริญถึงศีลไว้เป็นเอกประการ ความมีศีลทำให้พระภิกษุเป็นที่เคารพสักการะของฆราวาสอยู่ได้จนทุกวันนี้ และทำให้พระภิกษุต่างกับฆราวาส เพราะฆราวาสนั้น เป็นผู้ไม่มีศีล เทียบเท่ากับพระภิกษุ ส่วนพระที่สึกแต่บวชโกนศีรษะและห่มผ้าเหลือง ไม่ตั้งตนอยู่ในศีล หากควรเรียกว่า "พระ" ไม่ ควรเรียกว่า "อสังขี" มากกว่า และไม่ควรแก่การเคารพบูชาแต่ประการใด

สำหรับทหารตำรวจนั้น ระเบียบจะเรียกว่า "วินัย" การมีวินัยทำให้ทหารตำรวจเข้มแข็งและดูเป็นระเบียบ หากทหารตำรวจมิได้มีวินัย ก็ไม่ต่างอะไรกับโจร เพราะมีอาวุธอยู่ในมือและอาจทำอันตรายต่อราษฎรได้เหมือนกัน

ความมีระเบียบ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมใดที่มีผู้คนอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ สังคมนั้นย่อมสงบสุขและมีวัฒนธรรมที่ดี ใครได้มาพบเห็นก็ย่อมยกย่องชมเชย แต่สังคมใดที่ขาดระเบียบหรือมีระเบียบ แต่คนในสังคมไม่เคารพระเบียบเสียแล้ว ความวุ่นวายและความเสื่อมย่อมเกิดแก่สังคมนั้น ๆ อาจถึงแก่ความวิบัติได้ในที่สุด

การฝึกตนให้อยู่ในระเบียบ กฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรฝึกหัดดังนี้

1. เป็นคนเคารพต่อระเบียบวินัย กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคมและพยายามไม่ละเว้นฝ่าฝืน
2. ควรมีกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวัน ทำอะไรเป็นเวลา ทำตามกำหนด มีกิจวัตรประจำวัน ที่สม่ำเสมอ ยกเว้นแต่จะมีเหตุอื่นมาแทรกแซง เช่น กำหนดไว้ว่า จะต้องสวดมนต์ทุกวัน ก็ควรพยายามทำให้ได้ตามนั้นหรือตั้งใจว่า จะตื่นเช้าทุกวัน ก็ควรตื่นได้ตามที่ตั้งใจ ข้อนี้เราเป็นผู้กำหนดระเบียบกิจวัตรประจำวันของเราเอง
3. ควรประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้น้อย ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกหลานของเรา ถ้าเรากำหนดระเบียบใด ให้ผู้อื่นประพฤติ เราต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างได้
4. ต้องหลีกเลี่ยงการคบกับผู้ที่ขาดระเบียบ เพราะเขาจะชักจูงให้เราทำอะไร นอกกฎเกณฑ์บ่อย ๆ ควรคบแต่ผู้อยู่ในระเบียบอย่างดี
5. ต้องไม่ส่งเสริมให้คนอื่นฝ่าฝืนระเบียบกฎหมาย ถ้าเรามีอำนาจอยู่ในมือ ก็ควรรักษากฎหมายให้เป็นธรรม คือ ไม่ใช่ใช้บังคับกับคนกลุ่มหนึ่ง แล้วละเลยให้อภิสิทธิ์คนอีกกลุ่มหนึ่ง
6. เมื่อจะทำกิจการใดหรืองานใด ไม่ว่าจะงานเล็กงานใหญ่ ควรทำงานนั้น ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ให้ดูยุ่งเหยิงหรือสับสน การวางระเบียบให้กับการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้งาน

สำเร็จด้วยความงดงาม ผู้ที่ต้องมาเกี่ยวข้องก็ไม่ปวดศีรษะ และอาจติดต่อได้ตามระเบียบที่กำหนดไว้

ระเบียบ ย่อมเป็นเครื่องแสดงความเจริญของจิตใจ ชาตที่เจริญย่อมมีระเบียบวินัย แต่ชาติที่ด้อยพัฒนามักขาดระเบียบ

กรมอาชีวศึกษา

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 และฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) แบ่งออกเป็น 12 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองบริการเครื่องจักรกล
5. กองแผนงาน
6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
7. กองวิทยาลัยเทคนิค
8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
9. กองออกแบบและก่อสร้าง
10. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
11. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
12. หน่วยศึกษานิเทศก์

และมีส่วนราชการภายใน 7 หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กองการศึกษาอาชีพ สำนักงานตรวจราชการกรม สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงาน กรอ.พอ. และสำนักงานโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเลแห่งญี่ปุ่น

หน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการกรม

1.3 ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของกรม รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรม ความก้าวหน้าและผลงานของกรม

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนเอกสารหลักฐานการศึกษาของกรม

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการงบประมาณ เว้นแต่การตั้งงบประมาณประจำปี และ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

3.1 จัดระบบงานและบริหารงานบุคลากรของกรม

3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญา และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

3.3 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองบริการเครื่องจักรกล มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการผลิต ซ่อม สร้าง บำรุงรักษา ประสานงานการจัดซื้อจัดหา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องจักรกลของกรม และ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่

5.1 เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและ พัฒนาการจัดการศึกษาวิชาชีพ จัดทำแผนงานหรือโครงการของกรม พิจารณาจัดทำ วิเคราะห์ แผนงานและโครงการตั้งงบประมาณประจำปีของหน่วยงานในสังกัด

5.2 จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงานและโครงการ

5.3 จัดระบบการสำรวจ การเก็บ การใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัด และเป็นศูนย์ข้อมูลของกรม

5.4 ติดต่อประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือทางการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุมสัมมนา และเจรจา ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยประมง และศูนย์ฝึกวิทยากรกรมเกษตร รวม 48 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

6.1 เพื่อจัดการศึกษาวิชาชีพ ประเภทเกษตรกรรม ระดับ ปวช. ปวส. และระดับ ปทส. ให้เป็นกำลังการผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

6.2 เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนในภาคเกษตรและเกษตรกรรม ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นการยกระดับการศึกษาของประชากรภาคเกษตรให้สูงขึ้น

6.3 เพื่อจัดการศึกษา 12 ปี ให้กับบุตรหลานเกษตรกร และชาวชนบท ตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต อันเป็นการยกระดับการศึกษาพื้นฐานของประชาชน ให้เป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

6.4 เพื่อจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้กับเกษตรกรผู้ประกอบการอาชีพเกษตร เป็นการเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่เกษตรกร

6.5 ให้บริการวิชาการและข้อมูลข่าวสารด้านเกษตร การจัดการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกำลังคนในภาคเกษตรและชนบทให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารในยุคการค้าเสรี

ทั้งนี้ เพื่อสร้างกำลังคนด้านการเกษตรที่มีศักยภาพ รองรับการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่ผู้นำในการผลิตทางการเกษตรและเป็นผู้นำในการผลิตอาหารของโลกทั้งหมด

7. กองวิทยาลัยเทคนิค รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา 116 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค 112 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ 3 แห่ง วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ 1 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและหลักสูตรระยะสั้น รองรับ การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี แก่ประชาชน โดยจะสามารถผลิตผู้สำเร็จการ ศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานในปริมาณที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศด้านช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม พร้อมทั้งจัด การศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เพื่อผลิตบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการพัฒนาประเทศ

8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำหน้าที่บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา 36 แห่ง วิทยาลัย พาณิชยกรรม 5 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 3 แห่ง รวม 46 แห่ง โดยจัดการศึกษาด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรมให้ได้คุณภาพ มาตรฐานและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

9. กองออกแบบและก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการงาน ก่อสร้างของกรม หรือตามที่กระทรวงมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติ งานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาครูอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย

11. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีหน้าที่ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาชีพ ทำการสอบ ทำ การวิจัยให้บริการทางวิชาชีพแก่สังคม ริเริ่มถ่ายทอดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

12. หน่วยงานศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ นิเทศและเผยแพร่งานวิชาการ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. กองการศึกษาอาชีพ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใน เพื่อบริหารสถานศึกษา ประเภทวิทยาลัยการอาชีพ 149 แห่ง และวิทยาลัยสารพัดช่าง 54 แห่ง รวม 203 แห่ง โดยมี ลักษณะงานเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ก. งานวิทยาลัยการอาชีพ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดการสอนฝึกทักษะพื้นฐานวิชาชีพ ทั้งหมดวิชาบังคับและวิชาเลือก เสริมหลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ.2542 ในสาขาช่างวิชาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และ เกษตรกรรม

2. เพื่อจัดการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น แก่ประชาชน ตามความต้องการของท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาชีพ

3. เพื่อจัดการสอนวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยจะสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

ข. งานวิทยาลัยสารพัดช่าง มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ สาขาวิชาชีพต่าง ๆ สำหรับ นักเรียนและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

14. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

14.1 ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ด้วย เทคนิคหรือวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป

14.2 ตรวจสอบการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ของส่วนราชการเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การบริหารเงิน และการบัญชี

14.3 ตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่า เป็นไป อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

14.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

14.5 เสนอแนะวิธีหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

14.6 เสนอแนะวิธีการป้องกันการรั่วไหลหรือการทุจริตเกี่ยวกับการเงินและ ทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางราชการ

14.6 ประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

14.7 ปฏิบัติงานอื่น ที่ได้รับมอบหมาย

หลักสูตรอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาใน 5 ประเภทวิชาหลัก คือ ประเภทช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการประมง พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา มีหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 เป็นหลักสูตรที่ต้องใช้เวลาเรียนไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา หรือ 6 ภาคเรียนปกติ โดยผู้สมัครเข้าศึกษาต้องมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า วัตถุประสงค์มุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ เทคนิคเฉพาะด้านและประสบการณ์เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2540 เป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ 4 ภาคเรียนปกติ โดยผู้เรียนต้องมีพื้นฐานความรู้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาในระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ปี พ.ศ.2541 ได้มีการพัฒนาหลักสูตร ปวส.2540 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับหลักสูตร ปวช. ยิงขึ้น ดังนี้

1.1 เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ เน้นให้สอดคล้องกับความต้องการระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น

1.2 จัดหลักสูตรให้ยืดหยุ่น สามารถถ่ายโอนผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ จัดวิธีเรียนให้สามารถเรียนด้วยตนเองมากขึ้น

2.3 กำหนดวิธีการและปฏิบัติการให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบประเมินคุณภาพการเรียนการสอนให้มากขึ้น

2.4 พัฒนาสาขาวิชาชีพในหลักสูตร ปวส. ให้ตรงกับงานในโลกอาชีพมากขึ้น 5 ประเภท วิชา รวม 84 สาขาวิชา 138 สาขากลุ่มงาน

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) เป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา หรือ 4 ภาคเรียน ปกติผู้สมัครต้องมีระดับความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.5, ม.6) หรือเทียบเท่า และระดับ ปวช. เมื่อจบการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตามสาขาที่เลือกเรียน และในปัจจุบันผู้จบ ปวท. สามารถเทียบโอนเข้าสู่หลักสูตร ปวส. ตามประเภทวิชาหรือสาขาวิชาตามความต้องการของผู้เรียน

4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) และหลักสูตรปริญญาตรี (เปิดสอนที่สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน) เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี ต่อจาก ปวส. และเป็นหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการ เคยอนุมัติให้เปิดสอนในวิทยาลัยครูอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2519 รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ใช้เวลาในการศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปีการศึกษา และไม่เกิน 8 ปีการศึกษา โดยเรียนภาคปกติ (ปัจจุบันยังไม่เปิดสอน) หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง ใช้เวลาในการศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา และไม่เกิน 4 ปีการศึกษา โดยเรียนภาคปกติ ผู้จบการศึกษาจะมีความรู้ระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ซึ่งมีศักดิ์และสิทธิเทียบเท่าปริญญาตรี ตามสาขาที่เลือกเรียน

5. หลักสูตร ปวช.พิเศษ ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) หลักสูตร ปวช. พิเศษ ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นหลักสูตรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษา ให้กับเกษตรกรและเยาวชนในภาคเกษตรตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) โดยมีเป้าหมายยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้กับเยาวชนในภาคเกษตรกรรม เมื่อจบการศึกษาแล้วเข้าสู่อาชีพเกษตร ได้เรียนวิชาชีพการเกษตรควบคู่กับการประกอบอาชีพเกษตรที่บ้านหรือฟาร์ม ปัจจุบันโครงการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาชนบทได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเกษตร 47 แห่ง

การจัดการศึกษา มี 3 ระดับ คือ

1. เกษตรกรที่มีพื้นฐานการศึกษา ป.6 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรมัธยมศึกษาปีที่ 3 (เกษตรกรรม)

2. เกษตรกรที่มีพื้นฐานการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จะเรียนโดยใช้หลักสูตร ปวช. พิเศษ หรือ ปวช.
 3. ขยายการศึกษาสำหรับเกษตรกรที่จบ ปวช. หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้ศึกษาต่อในระดับ ปวส. โดยใช้หลักสูตร ปวส. โครงสร้างทวิภาคี ทั้งในระดับ ปวส.
 6. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน แบ่งออกเป็นหลักสูตรประเภทต่าง ๆ คือ
 - 6.1 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รับสมัครประชาชนทั่วไปหรือผู้สนใจที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับเป็นอย่างต่ำ เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาแตกต่างกันหรือเรียกว่า หลักสูตรหลากหลายตามเนื้อหาวิชา เช่น หลักสูตร 45, 75, 100, 120 และ 225 ชั่วโมง ในวิชาต่าง ๆ เมื่อผ่านการศึกษาแล้ว จะได้รับใบสำคัญรับรองความรู้ความสามารถ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ และสามารถนำไปสะสมหน่วยกิต เทียบโอน รับวุฒิ ปวช. ได้
 - 6.2 หลักสูตรเสริมวิชาชีพชั้นมัธยม เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนเอกชน
 - 6.3 หลักสูตรอบรมวิชาชีพในงานบริการวิชาการด้านเกษตรกรรม โดยจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นแก่เกษตรกรในพื้นที่และเกษตรกรรมเคลื่อนที่ โดยออกไปให้บริการความรู้แก่เกษตรกรในชนบท
- ปี พ.ศ.2543 ได้มีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสามารถพัฒนาหลักสูตรได้รวมรายวิชาประมาณ 700 รายวิชา ครอบคลุมถึง 5 ประเภทรายวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม คหกรรม และเกษตรกรรม

การพัฒนาบุคลากร

กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสอนของครู อาจารย์ในด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และเกษตรกรรม โดยจัดอบรมสัมมนาครู อาจารย์ เป็นศูนย์กลางบริการทางวิชาชีพแก่สถานศึกษา และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ติดตามและประเมินผลคุณภาพครูผู้สอนวิชาชีพ

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการเรียน การสอนวิชาชีพ

4. ศูนย์บริการข่าวสารวิชาชีพอาชีวศึกษาให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ

ปีงบประมาณ 2544 กรมอาชีวศึกษามีโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. จัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งสิ้น 59 โครงการ 125 รุ่น จำแนกตามภาควิชา ต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาควิชาเทคโนโลยียานยนต์	จำนวน 7 โครงการ 11 รุ่น
2. ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิต	จำนวน 5 โครงการ 10 รุ่น
3. ภาควิชาเทคโนโลยีเชื่อมและโลหะแผ่น	จำนวน 7 โครงการ 13 รุ่น
4. ภาควิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า	จำนวน 5 โครงการ 18 รุ่น
5. ภาควิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน 4 โครงการ 15 รุ่น
6. ภาควิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	จำนวน 7 โครงการ 19 รุ่น
7. ภาควิชาเทคโนโลยีก่อสร้างโยธา-สำรวจ	จำนวน 3 โครงการ 3 รุ่น
8. ภาควิชาพืชกรรม	จำนวน 2 โครงการ 3 รุ่น
9. ภาควิชาสัตวบาล	จำนวน 2 โครงการ 2 รุ่น
10. ภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตร	จำนวน 1 โครงการ 2 รุ่น
11. ภาควิชาคหกรรม	จำนวน 3 โครงการ 4 รุ่น
12. ภาควิชาศิลปหัตถกรรม	จำนวน 1 โครงการ 2 รุ่น
13. ภาควิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	จำนวน 2 โครงการ 2 รุ่น
14. ภาควิชาภาษา	จำนวน 5 โครงการ 10 รุ่น
15. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา	จำนวน 3 โครงการ 7 รุ่น
16. อื่น ๆ	จำนวน 3 โครงการ 4 รุ่น

2. จัดทำเอกสารรายละเอียดการฝึกอบรม รายงานผลการส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ

3. ศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่จัดทุกโครงการ

4. จัดทำรายละเอียดสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ ของการฝึกอบรมและพัฒนา

5. บริการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ

6. ออกแบบและผลิตคู่มือใช้ในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรม จำนวน 26 เรื่อง

รวม 5,768 เล่ม

7. ประธานงานโครงการเงินกู้เพื่อให้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเล (OECF) ให้การจัดหาครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและจัดโครงการฝึกอบรม

การปฏิรูปการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศ การอาชีวศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นภาพรวมของระบบการศึกษา เช่น โครงสร้างการบริหารจัดการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพมาตรฐาน เป็นต้น แม้จะมีมาตรา 20 ในพระราชบัญญัติการศึกษาที่กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาแยกออกมา แต่เป็นที่เข้าใจว่า เนื้อหาสาระจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างแน่นอน

ความจำเป็นในการปฏิรูปการอาชีวศึกษานั้น ถ้าจะกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ ต้องยึดหลักการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาเนื้อหาสาระและกระบวนการการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ก็มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจ การกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และการระดมทรัพยากร ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณภาพแก่ผู้เรียน เนื่องจากผู้สำเร็จอาชีวศึกษาส่วนหนึ่งมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ทักษะฝีมือไม่สอดคล้องกับความต้องการ ลักษณะนิสัยยังไม่เป็นไปตามที่สังคมต้องการ ตลอดจนการจัดการอาชีวศึกษาไม่กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียน เป็นต้น

ปัญหาของการอาชีวศึกษาที่สำคัญคือ ความมีเอกภาพเชิงนโยบาย กล่าวคือ ปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐที่จัดอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพใน 9 กระทรวง 22 กรม และยังมีภาคเอกชนและสถานประกอบการอีกจำนวนหนึ่งส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนากำลังคน แต่ยังคงขาดองค์กรและกลไกการประสานระดับชาติ ที่จะนำไปสู่การดำเนินงาน ในทิศทางเดียวกัน ผนึกกำลังเพื่อเพิ่มคุณภาพและที่สำคัญเพื่อสร้างมาตรฐานในการผลิตและกำลังคนให้มีขีดความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งให้ประเทศชาติ

ระบบการเรียนการสอนยังไม่เปิดกว้างสำหรับการสร้างความก้าวหน้าในการศึกษาต่อในสายเทคโนโลยีที่เป็นพื้นฐานวิชาชีพของผู้เรียน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคคล ที่มีทักษะและ

ประสบการณ์ได้เทียบโอนประสบการณ์ เพื่อศึกษาต่อ และเพิ่มพูนคุณวุฒิตามความสามารถ นอกจากนี้การฝึกภาคปฏิบัติในสภาพงานจริง เพื่อสร้างทักษะและลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ในการทำงานยังอยู่ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากขาดระบบงาน และกลไกที่เสริมสร้างแรงจูงใจจากทุกส่วนในสังคม โดยเฉพาะสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดอาชีวศึกษา

ประสบการณ์ปฏิรูปอาชีวศึกษาของต่างประเทศ

เพื่อหาแนวทางการปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้วิจัยการปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของต่างประเทศ 12 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ฮอลแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน อังกฤษ อิสราเอล ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และบราซิล มีประเด็นสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ดังนี้

1. การปฏิรูปการอาชีวศึกษา เป็นวาระแห่งชาติ รัฐให้ความสำคัญในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
2. มีองค์กรกลางระดับชาติ กำกับในด้านนโยบายการพัฒนากำลังคน สถาบันการศึกษามีความเป็นอิสระ ภายใต้การกำกับของรัฐในหลายประเทศ ไม่อยู่ภายใต้คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น
3. การศึกษาเพื่อการมีงานทำหล่อหลอมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาและให้ความสำคัญทักษะเฉพาะทางในการประกอบอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. การอาชีวศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเยาวชนในภาวะเสี่ยง และผู้ที่ออกกลางคันตามความถนัด ความสนใจ เพื่อมิให้ตกหล่นจากระบบการศึกษา
5. มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นจุดเชื่อมระหว่างการศึกษา กับโลกของการทำงาน
6. มีกฎหมายรองรับในการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนที่เป็นระบบและมีความเป็นธรรม
7. กลุ่มอุตสาหกรรมผู้ใช้กำลังคน มีบทบาทสำคัญในการจัดฝึกอบรมและการรับรองมาตรฐาน
8. การปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ สร้างแรงจูงใจ และยกระดับครูวิชาชีพ มีค่าตอบแทนครู และมีเกียรติ
9. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านอาชีวศึกษาเพื่อเปิดช่องทางด้านอาชีพ และการประดิษฐ์คิดค้นและการพัฒนาเทคโนโลยี

1. การเรียนสายอาชีพศึกษาสามารถศึกษาต่อในสาขาวิชาเดียวกันได้ในระดับสูง
2. มีกองทุนพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้อิสรระในการบริหารและการระดม

ทุนเพิ่มเติม

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญแคนา รอน แฟร์ส (Ron Fairs) ได้ศึกษาลักษณะสำคัญของการปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สหราชอาณาจักร และ สหรัฐอเมริกา และได้สรุปไว้ 4 ลักษณะ คือ

1. การสร้างความมีส่วนร่วม (Partnership) ต้องมีการยอมรับระยะยาวจากรัฐในการสร้างแรงงานที่จะทำให้ประเทศ แข่งขันกับตลาดโลกได้ด้วย โดยโอนความรับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐาน และการประเมินแก่ อุตสาหกรรมในฐานะหุ้นส่วนในสังคม และกระจายอำนาจการบริหารแก่สถานศึกษา พร้อมระบบการประกันคุณภาพและการตรวจสอบได้จากภายนอก

2. การตอบสนอง/การเข้าถึง (Responsiveness & Accesskibility) มีการยืดหยุ่น โดยการสร้างกลุ่มสมรรถวิสัย และจัดกระบวนการเรียนรู้ระบบโมดูล ให้การยอมรับคุณค่าของทักษะความสามารถโดยไม่คำนึงถึงที่มา เพิ่มการใช้ทรัพยากรการศึกษาต่อเนื่องและระบบเปิด เพิ่มความสำคัญแก่ลูกค้าสามารถจัดฝึกอบรมได้ตามที่ต้องการ

3. ความสอดคล้อง (Relevance) เน้นความสำคัญของทางเลือกที่มากขึ้น และดีกว่า ในการออกจากโรงเรียนเข้าสู่การทำงาน สร้างความสัมพันธ์ในการเรียนรู้สู่โลกของงานและชีวิต สร้างความเข้มแข็งในวิชาพื้นฐานสายสามัญ

4. การสร้างคุณภาพ (Quality) การปฏิรูปเน้นผลจากการวิจัยและการปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของปัจจัยกระบวนการและผลที่ได้รับ ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรม

จะเห็นได้ว่า แนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของประเทศต่าง ๆ มีทิศทางเดียวกัน คือ การสร้างความมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ จัดระบบที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน และที่สำคัญคือ การสร้างคุณภาพมาตรฐาน อันสอดคล้องกับแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการอาชีวศึกษา

จากแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ.2542 สภาพปัญหาของการอาชีวศึกษา และองค์ความรู้จากประสบการณ์การปฏิรูปการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประกอบด้วย

ผู้แทนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้แทนสถานประกอบการ และสมาคมอาชีพได้หล่อหลอมแนวคิดร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ
2. มีการระดมทรัพยากรและการเงินจากทุกส่วนในสังคมโดยเฉพาะสถานประกอบการ
3. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มาตรฐาน ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ และสามารถประกอบการด้วยตนเอง มีทักษะความรู้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและสืบสานวัฒนธรรม
4. การจัดการอาชีวศึกษามีความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งการประสานประโยชน์จากภาครัฐ เอกชน และชุมชน
5. ระบบการเรียนการสอนมีความทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมีความเป็นสากล
6. มีการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีทักษะพื้นฐาน และมีคุณธรรม จริยธรรม

ภารกิจหลักที่จะดำเนินการให้บรรลุตามแนวคิดดังกล่าวมี 7 ประเด็นหลัก คือ

1. การกำหนดปรัชญาและวิสัยทัศน์
2. การพัฒนาระบบบริหารและจัดการ
3. การพัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพและการประกันคุณภาพการอาชีวศึกษา
4. การพัฒนาระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการ
5. การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการสร้างทักษะวิชาชีพ
6. การพัฒนาระบบการเงินและการระดมทรัพยากร
7. การพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา

ทั้งนี้ มุ่งเน้นให้การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพสำหรับประชาชนในวัยเรียนและวัยแรงงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ให้ชุมชน สังคม สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมาตรฐาน ตลอดจนการระดมทรัพยากรจากทุกส่วนในสังคม การดำเนินการตามหลักการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ กำลังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการวิเคราะห์ วิจัย และนำร่อง เพื่อหารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมและองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงาน คือ การทำประชาพิจารณ์ การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องและรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากสังคม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรอบคอบ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

นโยบายและมาตรการของแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ของกรมอาชีวศึกษา

นโยบายข้อ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษาและฝึกวิชาชีพให้กว้างขวางและเสมอภาคมากขึ้น เฉพาะอย่างยิ่ง การขยายโอกาสให้ผู้มีฐานะยากจนในชนบท รวมทั้งให้สามารถสนองความต้องการกำลังคน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มาตรการ

1. จัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา (School Mapping) ตามแนวทางปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดย

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ซึ่งขาดแคลน ทั้งในระดับท้องถิ่นและในภาพรวมของประเทศ ความต้องการที่จะศึกษาและฝึกวิชาชีพของประชาชน การร่วมรับผิดชอบจัดอาชีวศึกษาของเอกชน รวมทั้งจำนวนตัวป้อนที่กรมอาชีวศึกษาต้องรับผิดชอบ

1.2 กำหนดขนาดที่เหมาะสมของสถานศึกษา และระยะเวลาที่สถานศึกษาจะสามารถรับนักเรียนนักศึกษาได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งการจัดทำผังแม่บทของทุกสถานศึกษาไว้ให้สมบูรณ์

1.3 กำหนดจำนวนสถานศึกษาที่จะตั้งเพิ่มเติม รวมทั้งกำหนดพื้นที่ตั้งที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขยายโอกาสให้คนในชนบท และการตั้งในพื้นที่ที่มีโครงการพัฒนาพิเศษ โดยพิจารณาเป็นรายจังหวัดและรอยต่อระหว่างจังหวัด เพื่อลดความซ้ำซ้อน

2. ศึกษา ทบทวนความต้องการกำลังคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อปรับแผนการผลิตและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ และของประเทศในภาพรวม

3. ให้ผู้ด้อยโอกาสในด้านต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งผู้มีฐานะยากจนในชนบท คนพิการ และสตรี ได้มีโอกาสศึกษาและฝึกวิชาชีพมากขึ้น โดย

3.1 เพิ่มจำนวนการรับในสถานศึกษาที่มีอยู่ โดยเน้นการดำเนินการตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

3.2 จัดตั้งสถานศึกษาใหม่

3.3 จัดหาทุนการศึกษาทั้งให้เปล่าและให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาและฝึกวิชาชีพ

4. ให้การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อยกระดับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ รวมทั้งภาคเกษตรกรรม โดยเน้นวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร และให้มี

ความตระหนักถึงการรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

5. ช่วยยกระดับครูสอนวิชาชีพในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งช่วยสอน วิชาชีพนักเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตามโอกาส

6. พัฒนาการจัดการศึกษาวิชาชีพรูปแบบต่าง ๆ ให้ประหยัด และมีลักษณะยืดหยุ่น หลากหลายและมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น เพื่อให้สามารถสนองความต้องการที่แตกต่างกันของ ประชาชนได้อย่างกว้างขวาง เช่น การจัดระบบทวิภาคี ทางไกล เทียบ/โอน สะสมหน่วยกิต เทียบ หรือสอบเทียบความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น

7. วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของตลาด แรงงาน (Demand Pull) และเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาในทิศทางที่พึงประสงค์ (Supply Push)

8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่าย การเรียนรู้เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและฝึกวิชาชีพให้กับประชาชน

นโยบายข้อที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนและชุมชนได้ให้ความร่วมมือและร่วมรับ ภาระในการจัดการศึกษาและฝึกวิชาชีพ รวมทั้งให้มีการประสานงานในระดับชาติ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการศึกษาและฝึกวิชาชีพในสถาบันทั้งของรัฐและเอกชน

มาตรการ

1. เชิญชวนภาคเอกชนและชุมชนร่วมจัดทำและพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน จัดบุคลากร จัดการวัดและประเมินผล รวมทั้งการขยายอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีให้กว้างขวาง และมีคุณภาพสูงขึ้น

2. สนับสนุนให้เอกชนและชุมชน ได้ร่วมมือ และร่วมรับภาระรวมตลอดไปถึงการ ร่วมลงทุนในการจัดการศึกษาและฝึกวิชาชีพในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีส่วนในการติดตามตรวจสอบ การจัดการศึกษามากขึ้น

3. เเร่งรัดติดตามให้มี พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาแห่งชาติ ตามร่างที่เสนอไว้ เพื่อ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความร่วมมือ และประสานงานกับภาคเอกชน และสถาบันต่าง ๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถดำเนินการตามพระราชบัญญัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ของรัฐและภาคเอกชนในการวางแผนจัดตั้งสถานศึกษา การรับนักเรียนนักศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

นโยบายข้อที่ 3 เร่งรัดแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูอาจารย์ การพัฒนาคุณภาพครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการผลิตกำลังคนระดับสูงให้สอดคล้องกับความต้องการมาตรการ

1. จัดทำแผนอัตรากำลังครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ให้ชัดเจนสอดคล้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษาและสนองความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต

2. บรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังและใช้มาตรการอื่นที่เหมาะสม เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง ลดจำนวนครูช่วยราชการ เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูอาจารย์วุฒิชขาดแคลน ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

3. ดำเนินการเพื่อให้มีการผลิตครูอาจารย์เพียงพอับความต้องการ ทั้งการผลิตเองและประสานงานกับหน่วยงานผลิตครูอาจารย์อื่น ๆ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ได้มีอัตราตามแผนที่กำหนด

4. เร่งรัดการเสนอพระราชบัญญัติสถาบันการอาชีวศึกษา และพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถผลิตแรงงานระดับสูง (นักเทคโนโลยีวิศวกรปฏิบัติการ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งยกระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ซึ่งเทียบเท่าปริญญาตรีเป็นปริญญาตรี

5. สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าศึกษาวิชาชีพครูและเป็นครู รวมทั้งจูงใจให้ผู้เป็นครูอยู่แล้ว ได้ยึดอาชีพครูต่อไป โดยจัดระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูให้มากขึ้น ให้ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความสะดวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. พัฒนาสถาบันผลิตครู และสถาบันที่เป็นที่ฝึกสอนของนักศึกษาครูให้เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งผลิตและฝึกครูวิชาชีพที่มีคุณภาพในทุกด้าน ทั้งนี้โดยมีเครื่องชี้ที่ชัดเจน

7. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์และมีคุณธรรม จริยธรรม

8. ให้มีการพัฒนาครู อาจารย์ อย่างมีระบบ ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยมีการพัฒนาตามปกติอย่างน้อยทุกระยะ 2 ปี และมีการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มี

ความรู้ความสามารถ ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคุณธรรม ให้สามารถเป็นตัวอย่างได้ ในการฝึกอบรมจะเน้นสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครูและให้ถือว่า การพัฒนาดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วย

9. เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ และมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางเช่นเดียวกับการพัฒนาครูอาจารย์

10. จัดให้ผลจากการฝึกอบรมและผลงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นผลงานที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป

11. เพิ่มพูนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้กับครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

12. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ให้พัฒนาเอกสารการเตรียมการสอน (Lesson Plan) และเอกสารช่วยสอน (Instruction Sheet) ตลอดจนเอกสารประกอบการบรรยาย ตำรา หนังสืออ้างอิงต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครู อาจารย์ผู้สอนได้มีประสบการณ์จริงในอุตสาหกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

13. ร่วมมือกับสถาบันและองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาครูอาจารย์ รวมทั้งดำเนินการให้สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา เป็นแหล่งพัฒนาครูวิชาชีพ ให้แก่ประเทศเพื่อนบ้าน

14. ให้ครูอาจารย์สามารถทำการสอนได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งในและนอกสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับความเห็นชอบ จากผู้บังคับบัญชาและได้รับค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงาน ในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์มาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

15. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการได้มาสอนโดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

นโยบายข้อที่ 4 ปรับปรุงหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและฝึกวิชาชีพ
มาตรการ

1. พัฒนาหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อพัฒนา
 นักเรียนนักศึกษา ให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาฯ และตามจุดมุ่งหมายของ
 การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้และทักษะที่จำเป็น
 ต่อการประกอบสัมมาชีพ โดยเน้นบูรณาการของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในการเรียนการสอน
 วิชาต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเครื่องชี้พัฒนาการที่จะให้เกิดขึ้นไว้อย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาชีพใหม่เพื่อให้ตอบสนองโครงสร้างกำลังคนในปัจจุบันและ
 อนาคตที่มีพื้นฐานความรู้และทักษะสูงขึ้นรวมทั้งการเตรียมการเพื่อรับการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 เป็น 12 ปี
3. พัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งการจัดการเพื่อให้สามารถ
 ดำเนินการใช้หลักสูตรรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เร่งรัดการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการ
 ปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ
5. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่
 สำคัญ เฉพาะอย่างยิ่ง ภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

นโยบายข้อที่ 5 พัฒนาระบบการเรียนการสอน อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักรและวัสดุ
 อุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน สื่อการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผลในด้านต่าง ๆ เพื่อ
 ยกระดับคุณภาพของการศึกษาและฝึกวิชาชีพ

มาตรการ

1. ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน
 การสอน รวมทั้งส่งเสริมการผลิตตำราและสื่อการสอนที่ทันสมัยมากขึ้น
2. พัฒนาห้องสมุดและศูนย์วิทยุบริการ รู้วิธีที่จะศึกษาหาความรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่าย
 การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการศึกษาและพัฒนาตนเองจนเต็มศักยภาพตลอดชีวิต
3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐานของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก
 เครื่องมือเครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน โดยมุ่งยกระดับสถานศึกษาที่
 ขาดแคลนมาก ก่อนเป็นอันดับแรก

4. กำหนดและทดสอบมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ โดยองค์กรวิชาชีพมีส่วนร่วมและทดสอบเพื่อให้การศึกษาและฝึกวิชาชีพได้มาตรฐานสากล สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้

5. ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามวิธีวิทยาศาสตร์ได้ด้วยตนเอง พร้อมปลูกฝังให้มีลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นจริงอย่างมีระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การได้ฝึกงานจริง ทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาจากประสบการณ์ตรงในด้านต่าง ๆ

7. จัดให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เป็นสังคมตัวอย่างที่พึงประสงค์ และเป็นแหล่งพัฒนาคนที่มีคุณภาพ

8. ให้มีการพัฒนาดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ และให้ครู อาจารย์ และนักศึกษามีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษา

9. ร่วมมือกับสถาบันและองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน วัสดุครุภัณฑ์และสื่อการสอน รวมทั้งการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสม ให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะช่วยให้การศึกษาและฝึกวิชาชีพให้แก่นักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้าน

10. สนับสนุนองค์การนักเรียนนักศึกษา ให้สามารถจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ได้อย่างคล่องตัว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนนักศึกษา

11. ปรับปรุงระบบสอบคัดเลือกให้สะท้อนวัตถุประสงค์ของการเรียน และเน้นการใช้ผลการเรียนสะสมในการประเมินผล ลดความสำคัญของการสอบคัดเลือก และจัดให้กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการวัดและประเมินผลการศึกษา

นโยบายข้อที่ 6 สนับสนุนการพัฒนาสุขภาพพลานามัย การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มาตรการ

1. บูรณาการเรื่องสุขภาพและการกีฬาไว้ในกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมร่วมหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมผู้มีความสามารถในด้านกีฬา เป็นพิเศษ

2. ใช้องค์กรนักศึกษาเป็นกลไกในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำนึกในความเป็นไทย ภูมิใจในตนเองและวิชาชีพที่เลือกเรียน

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้มีบูรณาการกิจกรรมเหล่านี้ไว้ในกระบวนการเรียนการสอน และให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. ให้มีกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับครอบครัวและชุมชน เพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามนโยบาย

5. จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนคนดีในสถานศึกษาทั้งนักเรียน ครูอาจารย์ และบุคลากรอื่น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันที่จะสร้างคุณงามความดี

6. เน้นกิจกรรมการป้องกันเอดส์และสารเสพติดเป็นพิเศษ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการป้องกัน เน้นเรื่องนี้ในกระบวนการเรียนการสอนปกติ และมีการรณรงค์ ติดตาม ป้องกัน และแก้ไขอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

นโยบายข้อที่ 7 ส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ และสนองความต้องการกำลังคนในด้านนี้

มาตรการ

1. ปรับปรุงการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ส่งเสริมการจัดประกวดโครงการวิทยาศาสตร์ การประดิษฐ์คิดค้น การวิจัย และการพัฒนา โดยใช้เทคโนโลยีที่ศึกษามาเป็นพื้นฐาน
3. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่ท้องถิ่นและประเทศเพื่อนบ้าน และร่วมมือกับองค์กร และสถาบันทั้งใน และต่างประเทศ พัฒนาการศึกษาด้านนี้
4. ส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน

นโยบายข้อที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย

มาตรการ

1. ให้ความรู้เรื่องประชาธิปไตยที่ถูกต้องแก่นักเรียนนักศึกษา โดยใช้องค์การนักศึกษา เป็นกลไกในการสร้างความตระหนักในคุณประโยชน์ของระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. นำความรู้เรื่องประชาธิปไตยไปปฏิบัติจริงในวิถีชีวิต เฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3. ส่งเสริมกิจกรรมรณรงค์การเลือกตั้งในท้องถิ่นที่ถูกต้องและต่อเนื่อง
4. กำหนดเครื่องชี้วัดที่ชัดเจนถึงความก้าวหน้าของการศึกษาเพื่อประชาธิปไตย และให้มีการติดตามประเมินผล และแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ
5. ให้ครู อาจารย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง แก่นักเรียนนักศึกษา เกี่ยวกับประชาธิปไตยที่ถูกต้องและสามารถอ้างอิงได้
6. บูรณาการสอนประชาธิปไตยไว้ในกระบวนการเรียนการสอนปกติ ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรม โดยเน้นการปฏิบัติตามแนวทางประชาธิปไตย

นโยบายข้อที่ 9 พัฒนาระบบการบริหารการศึกษา

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้เพิ่มศักยภาพ ในการวางแผน การบริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และการจัดการ
2. เร่งรัดการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการจัดฐานข้อมูลให้สมบูรณ์รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียน การสอน ข้อมูลตลาดแรงงานและเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะความต้องการกำลังคนในด้านต่าง ๆ
3. กระจายอำนาจการกำหนดแนวทางและการบริหารทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และการจัดการไปยังสถานศึกษา ให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในรูปของ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและให้มีกรรมการที่ปรึกษาจากบุคคลภายนอกในทุก สาขาวิชาที่เปิดสอนหน่วยงานส่วนกลาง ทำหน้าที่เพียงส่งเสริมสนับสนุน ติดตามดูแลให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานที่กำหนด
4. ส่งเสริมให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและฝึกวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
5. เพิ่มค่าเล่าเรียนในสาขาวิชาที่ต้องลงทุนและมีผลประโยชน์สูง ควบคู่ไปกับการจัดการ การศึกษา เพื่อนักเรียนนักศึกษาที่ยากจน รวมทั้งการจัดทุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน
6. เร่งรัดการปรับปรุงระเบียบให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจและให้การบริหารมีความ ยืดหยุ่นคล่องตัว

7. ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเครื่องมือปฏิบัติและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง

8. ปรับปรุงระบบการนิเทศทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา การตรวจสอบติดตาม ประเมินและรายงานตามมาตรการ โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เกิดผลกับการพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง รวมทั้งการผนึกกำลังคนกับศึกษานิเทศก์สังกัดอื่น เพื่อนิเทศและติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

9. ร่วมมือกับสถาบันและองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการในทุกระดับ

10. จัดองค์กรให้เล็ก แต่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางการพัฒนาระบบราชการเป็นหลัก รวมทั้งใช้วิธีการรื้อปรับระบบตามความเหมาะสม มีการนำหลัก 5ส.และหลักของความเป็นเลิศ มาปรับใช้ในองค์กรทุกระดับ

11. พัฒนาและให้ความสำคัญกับการแนะแนว เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาสามารถเล่าเรียนไปได้อย่างราบรื่น

12. สนับสนุนการดำเนินงานของอาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.) อาชีวศึกษาภาค (อศภ.) และสถานศึกษาให้เข้มแข็งสามารถรองรับการกระจายอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13. ดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ได้รับงบประมาณ การจัดอาชีวศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยงบประมาณจากรัฐ จากเอกชน จากเงินบำรุงการศึกษา จากความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเงินกู้ยืมจากในและต่างประเทศตามความจำเป็น

นโยบายข้อที่ 10 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การติดตามและประเมินผลแผนงาน งาน และโครงการ เพื่อให้เกิดผลตามมาตรการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างจริงจัง
มาตรการ

1. จัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำวิจัย ติดตาม และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัยและติดตามประเมินผลเป็นพิเศษ

3. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ วิจัย ติดตาม และประเมินผลมากขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะนำผลการวิจัย ติดตาม และประเมินผลไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน

4. แลกเปลี่ยนผลการวิจัยกับสถาบันและองค์กรทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อความร่วมมือและมีให้เกิดความซ้ำซ้อน

5. เร่งรัดพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผลและรายงาน ทั้งในระดับกรม กอง และระดับสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมโยง ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง นโยบาย แผนงาน และโครงการ

นโยบายข้อที่ 11 เร่งรัดปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง มาตรการ

1. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และแนะแนวให้ครูอาจารย์ทุกระดับ นักเรียนนักศึกษาและประชาชนได้เข้าใจถึงการให้บริการการศึกษาวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ซึ่งจัดไว้้อย่างยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะกับศักยภาพของผู้เรียนและความต้องการกำลังคน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดอาชีวศึกษาได้อย่างประหยัด เกิดประโยชน์กับทั้งผู้เรียนและสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

2. ทรนงค์ให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษา ภาคภูมิใจในวิชาชีพ เข้าใจตรงกันถึงหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเอง รวมทั้งสถานศึกษาเพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

3. ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในทุกโอกาส โดยให้ประชาชนได้เข้าไปสังเกตการเรียนการสอนและได้เห็นสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่วนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนนักศึกษา เช่น โรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

4. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันในแนวทางพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสร้างภาพพจน์ที่ถูกต้องให้กับสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและความภาคภูมิใจที่นักเรียน นักศึกษาจะพึงมีต่อสถาบันในทางที่สร้างสรรค์

5. เผยแพร่ผลงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งสามารถสร้างความนิยมเชื่อถือให้แก่สังคม เช่น สิ่งประดิษฐ์งานการค้า รวมทั้งมีการผลิตและเผยแพร่โดยสื่อที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วาทณี ว่องวาทัญญู (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช พบว่า ทักษะหรือความชำนาญงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าความรู้ และเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกระดับควรได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมและจำเป็น

วีระยุทธ พินทุสมิต (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้บริหารอายุมาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย และผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

สุวิมล จิณณธนพงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนเอกชน พบว่า ผู้บริหารที่มีมาตรฐานอันดี อันสมควรปรับปรุง และอันสมควรปรับปรุงอย่างมาก มีความต้องการความรู้ทางการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความต้องการด้านการบริหารงานวิชาการเป็นความต้องการอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ

ชูชาติ ลิปิสุวรรณโชติ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนของมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการดูงานนอกสถานที่ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ถวิล สอนสนาม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะและการบริหารของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิควิธีการ ตามลำดับ

สมนึก ประเสริฐपालิฉัตร (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอนของครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน สมรรถภาพด้านวิธีสอน และกิจกรรมการเรียนการสอน สมรรถภาพด้านสื่อการเรียนการสอน และสมรรถภาพด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน

เชาว์ พูลนาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ 6 ด้านในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการเป็นความรู้ที่ต้องการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารงานอาคารสถานที่

บุญเหลือ กองทอง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า บุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 มีความต้องการได้รับความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และต้องการให้พัฒนาความรู้จากทุกฝ่ายโดยเร็ว

โสภณ สารธรรม (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทรรศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมคิด ขุนทองนุ้ม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการอ่านหนังสือหรือบทความทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ การทำจดหมายข่าว วารสาร จุลสาร การใช้สื่อการสอน อยู่ในระดับต่ำและต่ำมาก การพัฒนาเทคนิค วิธีสอน การใช้คู่มือครู เอกสารหลักสูตร การศึกษาดูงาน การปรึกษาปัญหาทางวิชาการ และการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัด และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้า ต้องเตรียมแผนการสอนและให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาพร้อมกับโรงเรียนและผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง

ศจี อนันต์นพคุณ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานการพัฒนา คณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานการพัฒนา คณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติจริง ตามทัศนะของอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิรักษ์ บุญยศศักดิ์เสรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจปัญหาความต้องการและความคิดเห็นต่อวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู อาจารย์ โรงเรียนสารพัดช่างสมุทรปราการ พบว่า ครู อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนทั้งหมดวิชาทฤษฎีและปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับสูงสุด ทั้งหมดทฤษฎีและปฏิบัติ ครู อาจารย์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน ควรจัดให้ครูได้ไปศึกษาดูงาน และสังเกตการณ์สอนในวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่ที่จัดกิจกรรมเพื่อเสริมความรู้เพื่อพัฒนาครู อาจารย์ ด้านการเรียนการสอน คือ สถาบันทางราชการ หรือสถานศึกษาวิชาชีพชั้นสูง (ในประเทศไทย) ลักษณะของโครงการ ควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา และครูอาจารย์ ควรมีโอกาสร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง โดยให้อาจารย์ทางด้านวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง เป็นวิทยากร

อนันต์ ชันทรราช (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามลำพัง และจัดเป็นหมู่คณะ อยู่ในระดับสูง

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการให้มีการประชุม ปรีกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนสังกัดอยู่ เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการให้มีการส่งเสริม ให้พนักงานศึกษาต่อ และการแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายให้พนักงานทราบ โดยเร็ว เป็นความต้องการในระดับมาก

เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการ พัฒนาการตนเองของครูโรงเรียนพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยม พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสถานศึกษาจัด ต้นสังกัดจัด และหน่วยงานอื่นจัด

สุรียา อยู่สุขเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนา บุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและปัญหาในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำ การ ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกำแพงเพชร พบว่า ความ ต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

จรรยา นราทร (2538 : 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

กนกกร ชลายนนาวิน (2539 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวง มหาดไทย พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทาง การศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 3 – 5 มี ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับ 6 – 7

ศักดิ์สิทธิ์ กาศสกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใน เขตการศึกษา 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี ทักษะต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านการบริหารการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน ด้านการเป็นวิทยากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประภาศรี อิมวณิช (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก

จามิกร นิภากุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความต้องการความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และความรู้ตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ความต้องการความรู้ทั้ง 2 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้อเสนอแนะนั้น นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความต้องการความรู้ทางด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการให้มีการจัดอบรมสัมมนาเนื้อหา ให้ตรงกับสายงานนักวิชาการและกระจายให้ถึงในระดับปฏิบัติ

ปริยามาลัย บุญมาก (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านจริยธรรม ความศรัทธาในอาชีพครู และด้านความเข้าใจหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก

วันชาติ ศรีสุวรรณ (2540 : 161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีตำแหน่ง ระดับ 3 – 5 มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับนักวิชาการศึกษา ระดับ 6 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริศนา เสร์บาง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ฝ่ายบริหาร และครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวิชาการ และด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน

มานิตย์ รัตนปัญญา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิควิธีการอยู่ในระดับมาก

จิตรรา ศาสนัส (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูผู้สอนศิลปศึกษา มีความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก

พีระศักดิ์ จันทรสำราญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมุ่งมั่นในงานของตน จนสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการยอมรับข้อเสนอแนะของผู้อื่น ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความมานะอดทน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองการณ์ไกล ด้านความรู้ความสามารถรอบตัว ด้านการยึดหยุ่นในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านหวังผลกำไร

สัญญา บุญส่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลงานที่ข้าราชการครู มีความต้องการทำ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เอกสารประกอบการสอน อุปกรณ์การสอน เอกสารคำสอนและหนังสือ

อารมณีย์ ทิมจำลอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาการของครุฑธุรกิจในวิทยาเขต สาขาก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครุฑธุรกิจในวิทยาเขต สาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาวิชาการ โดยตนเอง โดยวิทยาเขตจัดขึ้น และ โดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก และครุฑธุรกิจมีความต้องการพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับมากในทุกข้อ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาร์ค (Clark. 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลวิธีการบางวิธีเพื่อจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนการปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่จะได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผน ในการประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ

วอเรน (Warren. 1974 : 3562 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ในปี 1974 พบว่า ควรปรับปรุงโครงการ ให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดโครงการในอนาคตต่อไปควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผน เสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการต่าง ๆ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง ควรจัดส่งเสริมครูประจำการ เป็นพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดเรียนตามปกติ ควรมีการวัดผล และประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ควรมีการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรของหน่วยงานใดก็ตาม ย่อมมีความต้องการหาความรู้เพื่อนำเอามาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาอาจแตกต่างกัน แต่ส่วนเป้าหมายของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ย่อมไม่แตกต่างกัน คือ ต้องการให้หน่วยงานได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ชำราชการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน
2. ชำราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน
3. ชำราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน
4. ชำราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน
5. ชำราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2543 จาก 9 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 307 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากรข้างต้นโดยการสุ่มอย่างมีระบบมาร้อยละ 50 ของแต่ละ หน่วยงาน จำนวน 9 หน่วยงาน ตามรายชื่อข้าราชการ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 154 คน ดัง ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1.	สำนักงานเลขาธิการกรม	36	18
2.	กองการเจ้าหน้าที่	44	22
3.	กองคลัง	50	25
4.	กองแผนงาน	46	23
5.	กองวิทยาลัยเทคนิค	32	16
6.	กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	36	18
7.	กองวิทยาลัยเกษตรกรรม	31	16
8.	หน่วยตรวจสอบภายใน	16	8
9.	หน่วยศึกษานิเทศก์	16	8
	รวม	307	154

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวทางของ วีระยุทธ พินทุสมิต (2531) ประภาศรี อิมวณิช (2539) และ จามิกร นิภากุล (2540) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง แยกเป็น 2 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความต้องการมาก	4	คะแนน
ระดับความต้องการปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความต้องการน้อย	2	คะแนน
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ
4. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
5. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำผู้วิจัยและรับรองการวิจัยจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 18 กรกฎาคม 2543 และขอเก็บคืนในวันที่ 28 กรกฎาคม 2543 รวมเวลา 10 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทั้ง 154 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ X และ S.D. กำหนดค่า X ดังนี้
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความต้องการมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ทั้ง 2 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t – test) ตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยค่าเอฟ (f – test) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS เมื่อพบความแตกต่างกัน ได้นำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน (t – distribution)
- F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน (F – distribution)
- SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum Square)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
- Df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา

ส่วนกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรม

อาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง ผลปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	37	24.03
	1.2 หญิง	117	75.97
	รวม	154	100.00
2.	อายุ		
	2.1 21-30 ปี	28	18.18
	2.2 31-45 ปี	61	39.61
	2.3 สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	65	42.21
	รวม	154	100.00
3.	วุฒิการศึกษา		
	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	20.78
	3.2 ปริญญาตรี	88	57.14
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	34	22.08
	รวม	154	100.00
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	42	27.27
	4.2 10-20 ปี	43	27.92
	4.3 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	69	44.81
	รวม	154	100.00
5.	ระดับตำแหน่ง		
	5.1 ต่ำกว่าระดับ 5	55	35.71
	5.2 ระดับ 5-6	60	38.96
	5.3 ระดับ 7 ขึ้นไป	39	25.33
	รวม	154	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 154 คน เป็นเพศชาย 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 และเป็นเพศหญิง 117 คน คิดเป็นร้อยละ 75.97 ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.21 รองลงมาอายุ 30-45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 39.61 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 รองลงมามีประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.92 และมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.78 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับ 5-6 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมาเป็นตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และเป็นตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง แยกเป็นโดยรวม และรายด้าน ผลปรากฏในตาราง 3-5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านการปฏิบัติงาน	3.79	0.68	มาก
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	3.58	0.80	มาก
รวม	3.69	0.67	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($x=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($x=3.79$) และ ($x=3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้องทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์	4.14	0.93	มาก
2. การวางแผน	3.91	0.86	มาก
3. การจัดทำกำหนดการปฏิบัติงาน	3.81	0.89	มาก
4. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.87	มาก
5. การเขียนและรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.56	0.89	มาก
6. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน	3.95	0.87	มาก
7. การตรวจสอบงาน	3.85	0.86	มาก
8. การวินิจฉัยงาน	3.78	0.87	มาก
9. การค้นคว้าวิจัย	3.47	0.99	ปานกลาง
10. การฝึกทักษะในการสื่อความหมาย	3.71	0.86	มาก
11. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.86	0.96	มาก
12. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.81	1.00	มาก
13. บุคลิกภาพในการแต่งกาย	3.59	0.93	มาก
14. มารยาทในการเข้าสังคม	3.66	0.90	มาก
15. จรรยาบรรณของข้าราชการ	3.81	1.01	มาก
16. การเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง	3.77	0.94	มาก
17. การพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน	4.06	0.88	มาก
18. การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ	3.70	0.95	มาก
19. การจัดและพัฒนาสำนักงาน	3.75	0.95	มาก
20. การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์	3.84	1.00	มาก
รวม	3.79	0.68	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา
ส่วนกลาง ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มี
ความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 19 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดห้าลำดับแรก คือ การศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้องทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ การพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.06$) ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน ($\bar{X}=3.95$) การวางแผน ($\bar{X}=3.91$) และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การค้นคว้าวิจัย ($\bar{X}=3.47$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	3.60	0.92	มาก
2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	3.51	0.92	มาก
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	3.69	0.95	มาก
4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	3.64	0.98	มาก
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู	3.43	1.03	ปานกลาง
6. การรักษาความปลอดภัยของทางราชการ	3.55	0.95	มาก
7. พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการของ กรมอาชีวศึกษา	3.68	1.06	มาก
8. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย งานสารบรรณ	3.47	1.05	ปานกลาง
9. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา ของราชการ	3.33	1.03	ปานกลาง
10. พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ	3.42	1.08	ปานกลาง
11. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วย การศึกษาบุตร และเงินค่าเช่าบ้าน	3.60	1.08	มาก
12. ระเบียบเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง	3.45	1.05	ปานกลาง
13. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	3.69	1.06	มาก
14. การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา	3.81	1.04	มาก
15. ระเบียบงานสารบรรณ	3.45	0.98	ปานกลาง
16. ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	3.55	1.03	มาก
17. การบริหารงบประมาณ	3.60	1.01	มาก
18. นโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ	3.65	0.99	มาก
19. การประกันคุณภาพ	3.76	0.94	มาก
20. แผนการศึกษาชาติ	3.72	0.98	มาก
รวม	3.58	0.80	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดห้าลำดับแรก คือ การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ($\bar{X}=3.81$) รองลงมา คือ การประกันคุณภาพ ($\bar{X}=3.76$) แผนการศึกษาชาติ ($\bar{X}=3.72$) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ($\bar{X}=3.69$) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X}=3.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของราชการ ($\bar{X}=3.33$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา

ส่วนกลาง

ในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับ ตำแหน่ง เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบตามเพศ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 “ข้าราชการที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน” โดยใช้การทดสอบค่า t ดังปรากฏผลในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 37)		หญิง (n = 117)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการปฏิบัติงาน	3.74	0.81	3.81	0.64	-0.47
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	3.58	0.84	3.58	0.79	-0.03
รวม	3.66	0.79	3.69	0.63	-0.26

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบตามอายุ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 "ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน" โดยใช้การทดสอบค่า F ผลปรากฏในตาราง 7-9

ตาราง 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.49	1.24	0.07
	ภายในกลุ่ม	151	69.11	0.46	
	รวม	153	71.59		
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.56	2.78	4.50*
	ภายในกลุ่ม	151	93.17	0.62	
	รวม	153	98.73		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.85	1.93	4.52*
	ภายในกลุ่ม	151	64.32	0.43	
	รวม	153	68.17		

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าโดยรวม และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ มีคู่ใดแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังตาราง 8-9

ตาราง 8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ	\bar{X}	สูงกว่า 45 ปี	30 – 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
			3.52	3.75
สูงกว่า 45 ปี	3.52	-	0.23*	0.42*
30 – 45 ปี	3.75		-	0.19
ต่ำกว่า 30 ปี	3.94			-

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับ สูงกว่า 45 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 30-45 ปี กับ สูงกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

อายุ	\bar{X}	สูงกว่า 45 ปี	30 – 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
			3.38	3.65
สูงกว่า 45 ปี	3.38	-	0.27	0.51*
30 – 45 ปี	3.65		-	0.24
ต่ำกว่า 30 ปี	3.89			-

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับ สูงกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 “ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน” โดยใช้การทดสอบค่า F ผลปรากฏในตาราง 10-11

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.08
	ภายในกลุ่ม	151	71.52	0.47	
	รวม	153	71.59		
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.20	2.10	3.35*
	ภายในกลุ่ม	151	94.53	0.63	
	รวม	153	98.73		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	1.51
	ภายในกลุ่ม	151	66.83	0.44	
	รวม	153	68.17		

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ มีคู่ใดแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบ
ต่าง ๆ

		สูงกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี
วุฒิการศึกษา	\bar{X}	3.30	3.61	3.80
สูงกว่าปริญญาตรี	3.30	-	0.31	0.50*
ปริญญาตรี	3.61		-	0.19
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80			-

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

3.4 เปรียบเทียบตามประสบการณ์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 "ข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน" โดยใช้การทดสอบค่า F ผลปรากฏในตาราง 12-14

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.19	1.60	3.53*
	ภายในกลุ่ม	151	68.40	0.45	
	รวม	153	71.59		
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.06	1.53	2.41
	ภายในกลุ่ม	151	95.67	0.63	
	รวม	153	98.73		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.12	1.56	3.63**
	ภายในกลุ่ม	151	65.05	0.43	
	รวม	153	68.17		

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าโดยรวม และด้านการปฏิบัติงาน มีคู่ใดแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม

ประสบการณ์	\bar{X}	20 ปีขึ้นไป	10 – 20 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี
			3.53	3.78
20 ปีขึ้นไป	3.53	-	0.25*	0.31*
10 – 20 ปี	3.78		-	0.06
ต่ำกว่า 10 ปี	3.84			-

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี กับ 20 ปีขึ้นไป และ
ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี กับ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้น
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	\bar{X}	20 ปีขึ้นไป	10 – 20 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี
			3.63	3.90
20 ปีขึ้นไป	3.63	-	0.27*	0.31
10 – 20 ปี	3.90		-	0.04
ต่ำกว่า 10 ปี	3.94			-

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี กับ 20 ปีขึ้นไป มีความ
ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 เปรียบเทียบตามระดับตำแหน่ง เป็นการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 “ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน” โดยใช้การทดสอบค่า F ผลปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.75	1.61
	ภายในกลุ่ม	151	70.10	0.46	
	รวม	153	71.59		
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.03	1.52	2.40
	ภายในกลุ่ม	151	95.69	0.63	
	รวม	153	98.73		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.17	1.08	2.48
	ภายในกลุ่ม	151	66.01	0.44	
	รวม	153	68.17		

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา
ส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านการปฏิบัติงาน	
1. ควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1-4 ครั้ง	32
2. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	8
3. ควรส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	4
4. ควรหมุนเวียนกันทำงานในแต่ละงาน ทุก 6 เดือน เพื่อให้มีประสบการณ์ครบทุกงาน	3
5. ควรเสริมสร้างศักยภาพทางด้านภาษาและวัฒนธรรม	2
6. ควรให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	2
7. ควรมีการสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 2 ปี	2
8. ควรให้ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และการประสานงาน	1
9. ควรจัดทำเกณฑ์มาตรฐานของงาน	1
ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบ	
1. ควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ	38
2. ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน	9
3. ควรจัดมุมเผยแพร่ระเบียบต่าง ๆ ให้ข้าราชการได้ศึกษาและนำไปปฏิบัติ	5
4. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบให้ทันสมัย มีความชัดเจน กระชับ ครบครัด และคล่องตัว	2
5. ควรมีการทดสอบความรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ	1

จากตาราง 16 พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะอันดับแรก คือ ควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1-4 ครั้ง จำนวน 32 คน รองลงมา คือ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน

ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะอันดับแรก คือ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ จำนวน 38 คน รองลงมา คือ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน จำนวน 9 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ใน 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านวิชาการ ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง เพื่อนำไปพัฒนานโยบาย และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับสภาพเป็นจริง
2. ด้านปฏิบัติการ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดแหล่งข้อมูลและทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองได้มากที่สุด และครอบคลุมยิ่งขึ้น
3. ด้านการวิจัย เป็นข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาในการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาตนเองต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ 2543 จาก 9 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 307 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำนวน 154 คน หรือ ร้อยละ 50 ของประชากร ได้มาโดยการสุ่มอย่างมีระบบ ตามรายชื่อข้าราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมอาชีวศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ โดยแบ่ง ความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ ความต้องการน้อยที่สุด ความต้องการน้อย ความต้องการ ปานกลาง ความต้องการมาก ความต้องการมากที่สุด ซึ่งมีคะแนน 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเพิ่มเติม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือแนะนำผู้วิจัยและรับรอง การวิจัยจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 18 - 28 กรกฎาคม 2543 ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 154 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วประเมินความต้องการโดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สถิติทดสอบ F-test ถ้าพบความแตกต่างเป็นรายคู่ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทดสอบของนิวแมนคูลส์ ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังกล่าวทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package For the Social Science / personal Computer)

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดโดยจัดกลุ่มข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ทำการแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง จำนวน 154 คน เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 เพศหญิงมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 75.97 ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.21 รองลงมาอายุ 30-45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 39.61 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการ

ทำงาน สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 รองลงมา มีประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.92 และมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.78 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับ 5-6 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมา เป็นตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และเป็นตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา

ส่วนกลาง โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

3.1 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

4.1 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1-4 ครั้ง รองลงมา คือ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ รองลงมา คือ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในยุคโลกาภิวัตน์ให้ก้าวทันต่อข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา และรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างฉลาด เพื่อการศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้องทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา และการประกันคุณภาพ ซึ่งเรื่องดังกล่าวข้าราชการกรมอาชีวศึกษามีความต้องการพัฒนาอยู่ในลำดับต้น ๆ ดังที่ สุโท เจริญสุข (2513 : 183-185) ได้กล่าวถึงหลักแห่งการทำงานไว้ประการหนึ่งว่า “จงเอาใจใส่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ทันความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก” และพนัส หันนาคินทร์ (2530 : 541) ได้กล่าวถึงถึงการพัฒนาบุคลากรว่า”เป็นการต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ทั้งเพื่อผลงานขององค์กรเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น” หรืออาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ขาดการพัฒนา ฝึกอบรมในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่ควรจะได้เรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ จะมีการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารจัดการใหม่ ส่วนกลางต้องกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ลดกำลังข้าราชการส่วนกลางลงให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ใหม่ ดังนั้นข้าราชการอาจเห็นว่าจะมีผลกระทบโดยตรงต่อตนเอง จึงสนใจพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความสามารถเพียงพอกับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหลายคน อาทิ วาณี ว่องวาทัญญู (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานบริการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ทักษะหรือความชำนาญงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่า ความรู้และเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกระดับ ควรได้รับการพัฒนาความเหมาะสมและจำเป็นบุญเหลือ กองทอง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของ บุคลากรในวิทยาลัยระดับกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 ต้องการได้รับความรู้เพื่อ พัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ จรุงญ นราธร (2538 : 85) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 228) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ใน การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความต้องการ พัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทาง อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ด้าน การปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

2.1 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง กลุ่มเพศชายและหญิง มีความ ต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงาน เปิดโอกาสให้เข้ามาทำงาน รับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมอย่าง เท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความต้องการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนื่องนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูเพศชาย และครูเพศหญิง มีความ ต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงาน วิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 228) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนัก งานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 30-45 ปี และสูงกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม ค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่ากลุ่มอายุสูงกว่า 45 ปี และค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 30 – 45 ปี มากกว่ากลุ่มอายุสูงกว่า 45 ปี สำหรับด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่ากลุ่มอายุสูงกว่า 45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า อยู่ในวัยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและต้องการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้า และต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน โดยอาจเห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นวิธีหนึ่ง ที่จะไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 228) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงาน ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือต้องติดตามความก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทุกกลุ่มอายุจึงเห็นความสำคัญพอ ๆ กัน ความต้องการในการพัฒนาตนเองจึงไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากกว่ากลุ่มวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสามารถศึกษาค้นคว้าทำความเข้าใจด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ในขณะที่ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่ชอบหรือไม่สามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามิกร นิภากุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า นักวิชาการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีการศึกษาในแต่ละระดับได้รับ

มอบหมายภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง และต่างก็ต้องมุ่งหวังที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น จึงมีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อทดสอบรายคู่พบว่า โดยรวม ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 20 ปี ขึ้นไป และค่าเฉลี่ยของกลุ่มประสบการณ์ 10-20 ปี มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 20 ปี ขึ้นไป สำหรับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประสบการณ์ 10 – 20 ปี มากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 20 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าอาจจะมีโอกาสได้ฝึกอบรมและเรียนรู้การปฏิบัติงานพอสมควรแล้ว ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อาจจะไม่ค่อยมีโอกาสได้ฝึกอบรมและระยะเวลาการเรียนรู้การปฏิบัติงานยังน้อยกว่า จึงต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สารธรรม (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทรรศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านนี้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามีหลายเรื่องที่เป็นเรื่องใหม่ ๆ ที่ทั้งผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือน้อยกว่าเห็นความจำเป็นของการพัฒนา อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

2.6 ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ระดับ 5-6 และระดับ 7 มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการแต่ละระดับดังกล่าว มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานค่อนข้างจะแตกต่างกัน ดังนั้น ต่างก็ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ระดับตำแหน่งของตนเอง จึงมีความต้องการในการพัฒนา

2.3 ตนเองทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ นราดร (2538 : 125) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เฉพาะข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูง สรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง เห็นว่าควรมีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปีละ 1-4 ครั้ง (อาจจะ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี ต่อครั้ง) มากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าในปัจจุบันมีการปฏิรูปการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และอยู่ระหว่างการร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาด้วย ข้าราชการจึงไม่ทราบทิศทางการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความต้องการให้มีการทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานบ่อยขึ้น รองลงมา คือ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสนองนโยบายการลดกำลังคนภาครัฐ ข้าราชการจึงมีความต้องการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ พบว่าข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ รองลงมา คือ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้สำเร็จการศึกษาไม่เคยได้ศึกษาระเบียบปฏิบัติของข้าราชการมาก่อน เพราะในหลักสูตรการศึกษาไม่ได้บรรจุเรื่องระเบียบไว้ด้วย ฉะนั้นผู้ที่เข้ามารับราชการจึงมีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม หรือจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ฉะนั้นกรมอาชีวศึกษาจึงควรวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 ด้าน และควรดำเนินการจัดฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาเรื่องที่มีความต้องการมากอยู่ในลำดับแรกก่อน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เรื่องการศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้องทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ และเรื่องการพัฒนาระบบงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา และเรื่องการรักษาคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 จากที่พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกัน ฉะนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาจัดฝึกอบรม หรือจัดทำคู่มือสรุปสาระสำคัญ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แก่ข้าราชการกลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุดก่อน คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่มอายุ 30 – 45 ปี และกลุ่มอายุสูงกว่า 45 ปี ตามลำดับ

1.3 จากที่พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีวุฒិการศึกษิต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แตกต่างกัน ฉะนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาจัดฝึกอบรม หรือจัดทำคู่มือสรุปสาระสำคัญ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ แก่ข้าราชการกลุ่มวุฒิการศึกษิต่างกันที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุดก่อน คือ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

1.4 จากที่พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ฉะนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาจัดฝึกอบรม หรือจัดทำคู่มือ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แก่ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุดก่อน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มประสบการณ์ 10 – 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษา ให้มี เอกสาร คู่มือ ตำรา วารสาร วิชาการ ใหม่ ๆ ในห้องสมุดประจำกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง เพื่อให้ข้าราชการได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษิต่างนี้

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ในส่วนภูมิภาค เพื่อหาข้อสรุปให้แก่กรมในการวางแผนพัฒนา ฝึกอบรมข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวม และเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. ควรศึกษาความต้องการ รูปแบบการฝึกอบรมประชุมสัมมนาที่เหมาะสมกับข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนาวิน. ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2539.
- เจริญ นราดร. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการเขตในภาคใต้. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2538. อัดสำเนา.
- จามิกร นิภากุล. ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- จิตรา ศาสน์ส. การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอนศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- ชัยศักดิ์ เกษามูล. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก, 2534. อัดสำเนา.
- ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ. สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- เชาว์ พูลนาม. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- โชค บำรุงพงษ์. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

- ทิตนา เขมมณี และ ปัทมา จิราภรณ์. การสอนกลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน. ประชากรศึกษา. (มีนาคม 2523).
- ถวิล สอนสนาม. ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอเชียเพรส. 2525.
- เนืองนิตย์ จำแก้ว. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัดสำเนา.
- บังอร เอี่ยมรอด. ทานถาม – เราทอบ วารสารแนว. 97 (เมษายน – พฤษภาคม 2528).
- บุญเหลือ กองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากร
ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ประกาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ปริศนา เสร์บาง. ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
การบริหารการศึกษา มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541. อัดสำเนา.
- ปรียามาลัย บุญมาก. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชา
ศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2540, อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุล
การพิมพ์, 2530.
- พรรณพิศ วาณิชยการ. กลุ่มกิจกรรม. วารสารแนว. 98 (เมษายน – พฤษภาคม 2528).
- พระราชวรมุณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2523.
- พีระศักดิ์ จันทรสำราญ. ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรมเพื่อ
ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.

- มานิตย์ รัตนปัญญา. ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- วันสาด ศรีสุวรรณ. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- วัลนิกา ฉลากบาง. การพัฒนาตน. สกลนคร : สำนักส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยครูสกลนคร, 2529.
- วาณี ว่องวาทัญญู. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- วิรุพินท์ ทองคำภา. การพัฒนาบุคลิกภาพ. สุราษฎร์ธานี : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2542.
- วีระยุทธ พินทุสมิต. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ศจี อนันต์นพคุณ. การปฏิบัติงานการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2534. อัดสำเนา.
- ศักดิ์สิทธิ์ กาศสกุล. ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- สมคิด ขุนทองนุ่ม. การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2533. อัดสำเนา.

- สมิต อาชวณิชกุล. การพัฒนาตนเอง. โรงพิมพ์ สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด มหาชน
กรุงเทพฯ : สิงหาคม 2535.
- สมนึก ประเสริฐปาณีฉัตร. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอนของครู
มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, 2532. อัดสำเนา.
- สัญญา บุญส่ง. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำผลงานทางวิชาการของ
ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- ลำลี ทองธิว. (ผู้แปล) คู่มือครูทางด้านจิตวิทยาเรียนเพื่อสำนึก : รู้สึกที่จะเรียน.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2527.
- สุริยา อยู่สุขเจริญ. ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและปัญหา
ในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร} 2537. อัดสำเนา.
- สุวิมล จินฉนพนพงษ์. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- สุโท เจริญสุข. แนวทางถูก. พระนคร : เกษมสัมพันธ์การพิมพ์, 2513.
- เสาวลักษณ์ สีห์ไกวินทร์ และ กมล อุดลพันธ์. การพัฒนาบุคคล. ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์
ชวนพิมพ์ กรุงเทพมหานคร : 25 กุมภาพันธ์ 2535.
- แสง สาระสิทธิ์. การพัฒนาตน. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะนำ คณะวิชาครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเลย. เลย : 29 สิงหาคม 2535.
- โสภณ สารธรรม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาในทรรศนะครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533. อัดสำเนา.
- อนันต์ ชันทราช. ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การ
บริหารการศึกษา) พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

- อภิรักษ์ บุญยศักดิ์เสรี. การสำรวจปัญหาความต้องการและความคิดเห็นต่อวิธีการ
เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู อาจารย์โรงเรียนสารพัด
ช่างสมุทรปราการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2534. อัดสำเนา.
- อาชีวศึกษา, กรม. รายงานประจำปี 2542 – 2543 ครอบคลุม 59 ปี. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 19 สิงหาคม 2543.
- อารมณี ทิมจำลอง. ความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจในวิทยาเขต สาขา
ช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2542. อัดสำเนา.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation of Selected Method of In-Service
Education," Dissertation Abstracts. 31(6) : 2767-A ; December,
1970.
- Warren, Feinberg Marvin. "An Analysis of Guidelines for In-Service
Grade 5-9," Dissertation Abstracts. 31(6) : 3561-A ; December,
1094.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายบุญลือ	ทองอยู่	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. นายจำลอง	นักพ่อน	ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม กระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข.

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



ที่ ทม.1010(5)/กญ.

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กทม.10110

12 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ด้วย นางสาวเชนิสา ท่งโชคชัย นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดทำกรวิจัย เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ รศ.ดร.เสาวนีย์ เถวัลย์ สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเก็บข้อมูลกับข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง ระหว่างวันที่ 18 – 28 กรกฎาคม 2543 เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำกรวิจัย

ทางภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะ โปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3820 ต่อ 5574, 258-3997 ต่อ 20



ที่ ทม.1010(5)/กญ.

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กทม.10110

12 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ข้าราชการกรมอาชีวศึกษา

ด้วย นางสาวเชนิศา หุ่นโชคชัย นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ใคร่ขอความกรุณาท่าน ส่งไปยังสำนักตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ อาคารรัชมิ่งกลางภิเษก ชั้น 3 ภายในวันที่ 28 กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย และภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใคร่ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธศิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 664-3820 ต่อ 5574, 258-3997 ต่อ 20

ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง

ตอนที่ 1
ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
 30 – 45 ปี
 สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
 10 – 20 ปี
 20 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

- ต่ำกว่าระดับ 5
 ระดับ 5 - 6
 ระดับ 7 ขึ้นไป

ตอนที่ 2

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง
คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความต้องการพัฒนาตนเองของท่านมากที่สุด

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

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการปฏิบัติงาน การศึกษาวิเคราะห์งานอย่างถูกต้อง ทันสมัย และทันต่อเหตุ การณ์					
2	การวางแผนงาน					
3	การจัดทำกำหนดการปฏิบัติงาน					
4	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	การเขียนและรายงานผลการปฏิบัติงาน					
6	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน					
7	การตรวจสอบงาน					
8	การวินิจฉัยงาน					
9	การค้นคว้าวิจัย					
10	การฝึกทักษะในการสื่อความหมาย					
11	การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
12	จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
13	บุคลิกภาพในการแต่งกาย					
14	มารยาทในการเข้าสังคม					
15	จรรยาบรรณของข้าราชการ					
16	การเขียนผลงานเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง					
17	การพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
18	การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ					
19	การจัดและพัฒนาสำนักงาน					
20	การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
21	ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย					
22	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน					
23	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
24	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน					
25	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู					
26	การรักษาความปลอดภัยของทางราชการ					
27	พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา					
28	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ					
29	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ					
30	พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ					
31	กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยการศึกษาบุตร และเงินค่าเช่าบ้าน					
32	ระเบียบเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง					
33	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ					
34	การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา					
35	ระเบียบงานสารบรรณ					
36	ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ					
37	การบริหารงบประมาณ					
38	นโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ					
39	การประกันคุณภาพการศึกษา					
40	แผนการศึกษาชาติ					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเชนิสา พุ่งโชคชัย

เกิดวันที่ 14 สิงหาคม 2497

สถานที่เกิด ตำบลท่าชนะ อำเภотаชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 320/148 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 85 เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองตรวจและรายงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2513 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสงค์สารวิทยา อำเภотаชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- พ.ศ.2516 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนพนิตยการราชดำเนินธนบุรี
- พ.ศ.2532 ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.วิชาเอกสังคมศึกษา) วิทยาลัยครูธนบุรี
- พ.ศ.2543 การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการศึกษานักใหญ่)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ