

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)
Training Needs For Develop Potential Of Civil Officials Under The Office Of
The Permanent Secretary Ministry Of Education

เปมิกา งามสุภา
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pemika Nigwsupa

E-mail : 6114993286@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author

บทคัดย่อ

บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 (2) เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ : ความต้องการ; การฝึกอบรม

ABSTRACT

The research has purposes (1) To study the needs of training for potential development of civil servants under the Office of the Permanent Secretary for Education (Central) in 3 aspects ; Core competency Functional competency And Role-based competencies.(2) To compare the needs of training for the capacity building of civil servants Under the Office of the Permanent Secretary for Education (Central) by gender, age Education level, position, placement level, and operational experience. Research method The quantitative population and sample were civil servants under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. The collection method was collected by questionnaires. The sample of 303 people. The answers were analyzed by the descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, Inferential statistic ; t- test and One way Analysis of Variance.

According to the Objective Study's Results, it found that (1) Requirements for training to develop potential of civil servants under the Office of the Permanent Secretary of Education (Central) in 3 aspects; Core competency Functional competency and Role-based competencies. The overall picture is very comment level. Has a mean of 4.16 and a standard deviation of 0.584. (2) Compare training needs for capacity building of civil servants. Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education (Central) by gender, age, educational level, position, position level, and work experience, the results showed that the personal factors of the respondents were gender, age, education level, position, position level and experience in Performance The overall difference was statistically significant at level 0.5.

Keywords : Demand ; Training

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ได้ประสบปัญหาและมีการแข่งขันเพื่อให้สามารถอยู่รอด อาจกล่าวได้ว่า โลกยุคนี้เป็นโลกที่มนุษย์ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้หรือเป็น “สังคมฐานความรู้” (Knowledge based society) ทั้งนี้ องค์กรต้องมีการปรับปรุงงานด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

จากการที่บริบทของภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อการที่ราชการจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการกำหนดและบริหารนโยบาย ระบบการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ส่วนราชการมีบุคลากรคุณภาพสูงมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ราชการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยเริ่มจัดทำเป็นนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนและได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีมาโดยลำดับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 และได้มีการปรับปรุงครั้งที่สอง ในปี พ.ศ. 2539 ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูประบบราชการ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล

การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สำนักงาน ก.พ. มีบทบาทเป็นผู้เสนอแนะ กำกับดูแล และให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการดำเนินงานฝึกอบรม พัฒนา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้น ขณะเดียวกัน ก็ได้จัดทำ

หลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนา ที่มีรูปแบบหลากหลาย อาทิ การจัดหลักสูตรในห้องเรียน การจัดหลักสูตรฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ ข้าราชการรุ่นใหม่ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผู้บริหารระดับกลางผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล และผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยหลักการจัดการฝึกอบรมต้องศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนว่ามีความต้องการฝึกฝน เสริมสร้าง เพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถในด้านใด เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพต่อตัวข้าราชการพลเรือนเองและยังสามารถนำมาใช้พัฒนา ปรับปรุง หน่วยงานหรือองค์การให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความทันสมัย ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการรับการอบรมเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการฝึกอบรมนั้น ได้ฝึกอบรมตรงตามความต้องการตามหน้าที่ปฏิบัติงาน และตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) เนื่องจากมีหลักสูตรในการฝึกอบรมจากสำนักงาน ก.พ. หรือในส่วนราชการในหน่วยงานต่างๆ มากมายในการนำมาพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จึงต้องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะตามสายงาน และ 3) สมรรถนะตามบทบาท เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและให้ตรงความต้องการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน องค์การเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านสมรรถนะหลัก 2) ด้านสมรรถนะตามสายงาน และ 3) ด้านสมรรถนะตามบทบาท โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

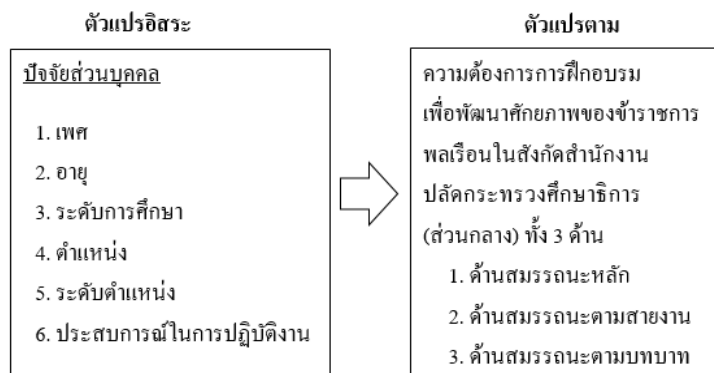
ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท

2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 16 หน่วยงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

2. เพื่อนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง)

3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนะแนวให้ผู้สนใจ นักวิชาการ นักวิจัย นำงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) หรือนำมาศึกษาต่อยอดในประเด็นที่น่าสนใจต่อไปในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security or safety needs) 3) ความต้องการความรัก

ความสัมพันธ (Belonging and love needs) 4) ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem Needs) 5) ความต้องการสูงสุดในชีวิต (Self - Actualization Needs) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ อับราฮัม มาสโลว์ Maslow's Hierarchy of needs (1970, pp. 18 - 22), Clayton P. Alderfer (1972), เดวิด ซี แมคเคลแลนด

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ความหมายของการฝึกอบรม สกกล บุญสิน (2560 : 163), ชูชัย สมितिไกร (2549 : 19), ยงยุทธ เกษสาคร (2547 : 159), จุฬาทพร เหมวรรณาวดีกุล (2542 : 9), ทองฟู ชินะโชติ (2531, หน้า 79), 2) ประเภทของการฝึกอบรม ศศิกัญจน์ ทวิสุวรรณ (2545), ชูชัย สมितिไกร (2549:7), 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝึกอบรม สกกล บุญสิน (2560 : 164), ชูชัย สมितिไกร (2556 : 2 - 7), 4) กระบวนการในการฝึกอบรม สกกล บุญสิน (2560: 165 - 173), ชูชัย สมितिไกร (2549 : 27 - 28) 5) ปัญหาในการฝึกอบรม สกกล บุญสิน (2560 : 173 - 179) 6) บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม ชูชัย สมितिไกร (2549 : 15), วิจิตร อวาทกุล (2540 : 40 - 45),

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ McClelland (1993), 1) ความหมายของสมรรถนะ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553), ชูชัย สมितिไกร (2556 : 102) 2) ประเภทของสมรรถนะ ชูชัย สมितिไกร (2556 : 104), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10 - 11), จิระประภา อัครบวร, (2549 : 68), 3) กระบวนการฝึกอบรมโดยอิงสมรรถนะ ชูชัย สมितिไกร (2556 : 110), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560 : 102),

วิธีการดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย

1. แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาค้นคว้าตามหลักทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. พื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่การศึกษา หรือพื้นที่เป้าหมาย คือ หน่วยงานที่อยู่ในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำนวน 16 หน่วยงาน และประชากรของงานวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ศึกษาศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,246 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาโร ยามาเน่ (Yamane) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 303 ตัวอย่าง

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงสำรวจจึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) แจกแบบสอบถามออนไลน์และขอความร่วมมืออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำนวน 16 หน่วยงาน จำนวน 303 ชุดโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาแปลงค่าเพื่อนำไปทดสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One way Analysis of Variance) หากพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน คือ การสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ผลวิเคราะห์ พบว่า

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.7 มีช่วงอายุคือ 31ปี – 40 ปี ร้อยละ 50.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.3 ส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 52.8 ระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 35.0 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.9

1.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะตามสายงาน และ 3) สมรรถนะตามบทบาท พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพระดับมาก โดยความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมีระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา ได้แก่ ระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพระดับมาก ได้แก่ ด้านสมรรถนะตามสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านสมรรถนะตามบทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ (f-test) และการเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท

ความต้องการเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท ภาพรวมความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสมรรถนะหลัก พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมากที่สุด ที่มุ่งเน้นในการให้บริการที่ดี การประสานงานทำงานเป็นทีม ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความสามารถในการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งเป็น การแสดงถึงความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงควรมีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในด้านสมรรถนะหลักเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสมรรถนะตามสายงาน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก ที่มุ่งเน้น ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถ ทักษะ เฉพาะในงาน ที่ปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลัก วิธีการและขั้นตอนการทำงาน และความสามารถการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาในระดับบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท โดยภาพรวมมีระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก ที่มุ่งเน้น ความมั่นใจ มุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการจัดการ วิเคราะห์ ประเด็น ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการมองภาพองค์รวมด้วยความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์จนได้เป็นกรอบแนวคิดหรือแนวคิดใหม่ ความสามารถในการหาข้อมูลที่จำเป็นต่องานและเป็น ประโยชน์ขององค์กร ความรู้ความเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ ความรู้ความสามารถในการบริหารโครงการบริหารงบประมาณ ความสามารถในการดำเนินการ เสิ้งรุกด้วยการมองปัญหาหรือโอกาสพร้อมลงมือจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการมีความรู้ ความเข้าใจ ความถูกต้องของการปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความสามารถในการสร้างความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ จูงใจสร้างความประทับใจกับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน ความสามารถในการวางแผน ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน เจรจาต่อรอง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรใน สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านมีระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสมรรถหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา เพ็งสุวรรณ (2549) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการ ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับกรรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พบว่า ข้าราชการ มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านสังคม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือ แรงร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรม

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการ พลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เพศของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งอาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีการเรียนรู้และพัฒนาที่มีความเท่าเทียมกัน มีการพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) เพศหญิง มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะหลัก มากกว่า เพศชาย ส่วนด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนี้ จะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด จึงควรให้มีการฝึกอบรมด้านสมรรถนะหลักให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยเน้นที่เพศหญิงเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555 : 79) วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า เพศต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกับช่วงอายุ 31 ปี - 40 ปี ช่วงอายุ 41 ปี - 50 ปี และช่วงอายุ 51 ปี - 60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ต้องการพัฒนาดตนเองและความประสบผลสำเร็จในชีวิตมากกว่าช่วงอายุ 31 ปี - 40 ปี ช่วงอายุ 41 ปี - 50 ปี และช่วงอายุ 51 ปี - 60 ปี ซึ่งช่วงอายุนี้อาจมีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานมาพอ โดยมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสมรรถนะสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลักและด้านสมรรถนะตามบทบาทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555 : 78) วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ตามสายงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธัญญา วีรอนันตมิตร (2552 : 109) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อายุของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการฝึกอบรมภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษาของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกับระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ดังนั้น จึงควรให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย งานวิจัยรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555 : 80) วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยศรีัญญา วีรอนันตมิตร (2552 : 110) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่แตกต่าง ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งประเภททั่วไปมีความต้องการการฝึกอบรมที่แตกต่างกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งควรจะมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งนี้ส่วนมากจะเป็นข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์น้อยหรือเพิ่งเข้ารับราชการ ซึ่งยังต้องการความรู้ ทักษะ มาพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เสมมณี (2545 : 100) วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่แตกต่าง ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความต้องการการฝึกอบรมที่แตกต่าง โดยระดับปฏิบัติงานมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกับระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับต้น ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ต้องการมีความรู้ ต้องการเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ

แตกต่างกัน ตามลักษณะงานหรือตามความรับผิดชอบในแต่ละระดับตำแหน่งหน้าที่ เพราะในหน้าที่ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) นั้น จะต้องมีรู้ความสามารถตามระดับตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งควรมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) แต่ละระดับตำแหน่งแตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เสมมณี (2545 : 101) วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่แตกต่าง ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความต้องการการฝึกอบรมที่แตกต่าง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมที่แตกต่างกับ 5 ปี - 9 ปี 15 ปี - 19 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป จะเห็นว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่างกัน เพราะข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไป ตามลักษณะงานหรือความชำนาญ เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ หรือระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และยังต้องการการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) จึงควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้ง 3 ด้าน ให้กับข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในทุกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555 : 81) วิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยกรรณิการ์ เสมมณี (2545 : 101) วิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดินที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรมีการวางแผนพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท โดยเน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านสมรรถนะหลักเป็นอันดับแรก

2. ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านสมรรถนะตามบทบาท เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ให้ตรงกับคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีเนื้อหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาการทำวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อข้อมูลที่ได้อาจจะเป็นข้อมูลเชิงลึกจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น

2. การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการพลเรือนในสังกัดของกระทรวงอื่นๆ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการพลเรือนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

****ผลการตรวจค่าอักษรวิสุทธิ์ คือ 1.33%**

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เสมงณี. (2545) *ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดเนินปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียน.* สำนักงานที่ดิน. กรมที่ดิน. กรมศึกษาข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดิน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กลุ่มบริหารทรัพยากรมนุษย์. *กระบวนการในการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ.* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.siamhrm.com/?name=training&file=readnews&max=110>. กรุงเทพฯ : สยาม เอชอาร์ เอ็ม ดอทคอม. (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2563).
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน.* กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จุฬาร เหมวรรณวาทีกุล. (2542). *การศึกษาความต้องการของบุคลากรฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้จากฐานงานวิจัยด้านฝึกอบรม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.* กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *COMPETTENCY ทำงานกว่าได้ผลดีกว่า.* นนทบุรี : ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล = Personnel Training and Development.* กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training Roadmap ตาม Competency...เราทำกันอย่างไร?* กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร. (2562). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1).* กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นันทจิต สุนทรวิภาต. (2545). *ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).* กรมศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทยวิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภานุมาศ มุทธานุวัฒน์. (2547). *ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต.* กรมศึกษาบุคลากรกรมสรรพสามิต. ภาคนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.* กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2555). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อวาทกุล. (2547). *การฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). *รูปแบบและวิธีฝึกอบรมการศึกษานอกระบบในประมวลสาระชุดการเรียนรู้การสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ*. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศรีัญญา วีรอนันต์มิตร. (2552). *การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. รายงานการวิจัย.ทุนอุดหนุนการวิจัย สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/>. (สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 ธันวาคม 2563).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2563).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารประกอบการสัมมนา, เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2563).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กระทรวงศึกษาธิการ : กรุงเทพฯ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ops.moe.go.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2563)
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร ฉั่วสกุล. (2555). *การประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 10*. การพัฒนาหลักสูตรนัการบริหารการศึกษาระดับสูง, กระทรวงศึกษาธิการ. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Strategic Human Resource Development*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2554). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล : Individual Development Plan*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2549). *การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่*. กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Maslow's Hierarchy of needs (1970). *Maslow's Theory : A Theory of Human Motivation*. Accessed Dec 16, 2020.
- McClelland, D.C. (1975). *McClelland Theory of Need – Achievement, Affiliation, Power*. Boston : Mcber. Accessed Dec 16, 2020.
- McClelland, D.C.(1970). *Testing for Competence rather than Intelligence*. <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>. Accessed Dec 16, 2020.
- Clayton P. Alderfer. (1972). *Alderfer's ERG Theory of Human Needs*. <https://greedisgoods.com/>. Accessed Dec 16, 2020.