



ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นพัสร์ เพิ่มญาติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555



ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


หัวข้อสารนิพนธ์ ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เสนอโดย นพัสร เพิ่มญาติ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์

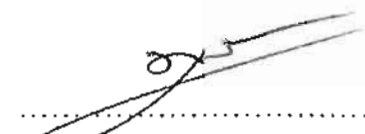
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว


..... รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์
(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณูทนรพาล)

วันที่ 26 เดือน เม.ย พ.ศ. 2555

เลขทะเบียน.....	0222097
วันลงทะเบียน.....	- 7 ส.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ.....	352.66
	46189ค
	[2555]

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์กริช อัม โภชน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและข้าราชการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขและเสนอแนะการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จนสมบูรณ์ และขอขอบคุณข้าราชการบรรจุใหม่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้แต่งตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในพระคุณของบิดาและมารดาที่ปลูกฝังให้ผู้วิจัยเห็นคุณค่าในการศึกษาหาความรู้และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ขอบคุณครอบครัว และคุณผู้ไม่สามารถเอ่ยนาม แต่เป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดเสมอมา ขอบคุณกลุ่มพี่น้อง ก.นอกสถานที่ ที่ห่วงใยและคอยอยู่เคียงข้าง ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลืองานวิจัยสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้พระคุณทุกท่าน ที่มอบสิ่งดี ๆ ในชีวิตให้ผู้วิจัยได้พบความสำเร็จอย่าง ที่มุ่งหวัง

นพัสร์ เพิ่มญาติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ข
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
1.6 นิยามปฏิบัติการ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....	12
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....	16
2.5 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	22
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	31
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	36
4 ผลการศึกษา.....	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	38
4.2 ผลการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	39
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	45
5 สรุปผลการศึกษา.....	50
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	50
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	53
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แบบรายงานการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งว่าง ส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	32
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.....	39
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการ พัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.....	40
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการ พัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านการปฐมนิเทศ.....	41
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการ พัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	42
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อ การพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ด้านการอบรมสัมมนาด้วยกัน.....	44
4.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อ การพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....	45
4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ	46
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ	46

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	49

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....31



หัวข้อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ชื่อผู้เขียน	นพัสร เพิ่มญาติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กริช อัม โภชน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

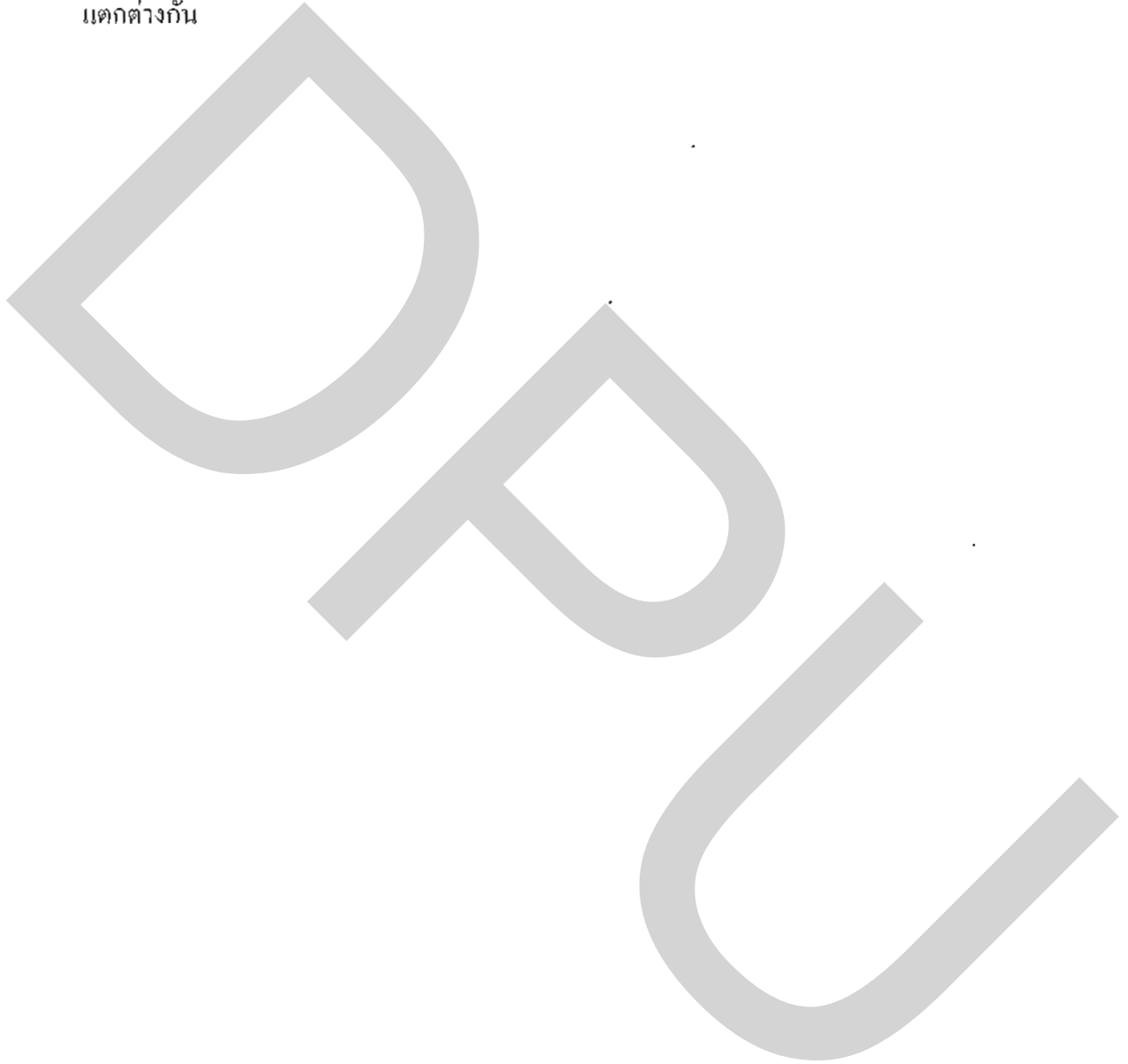
การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3 กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8659 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 อายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

2. ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.389 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันดับที่ 1 คือ การอบรมสัมมนาร่วมกัน รองลงมาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่แตกต่างกัน



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิทยาการ ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบราชการได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2554) ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมไทยได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะ ทักษะวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ รวมถึงพัฒนาระบบสุขภาพ เสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในสังคม ทำให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพและเสถียรภาพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พุทธศักราช 2549) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพคนจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นระบบมากกว่าที่ผ่านมา เพื่อเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว รัฐบาลจึงเน้นให้มีการส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการ ในด้านทรัพยากร งบประมาณและงบประมาณ รวมทั้งให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และส่วนราชการร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยมติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2552-2556) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติ (ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 30 มิถุนายน 2552) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนเกิดประโยชน์สูงสุด เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีขวัญและกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ค้ำค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2552 : 7)

การพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2552 -2556) จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ทัวถึง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ นับเป็นกลุ่มเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่จะช่วยให้การปฏิบัติภารกิจภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถภาพของภาคราชการ ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ หรือข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะสมรรถนะ ความชำนาญในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ การเป็นข้าราชการที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี นำไปสู่การพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุในช่วงระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเรียนรู้แบบแผนของทางราชการ เตรียมพร้อมสู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ ทำให้กำลังคนภาครัฐพร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553 : 8)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นส่วนราชการที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในสังกัด ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2552 - 2556) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และดำเนินการพัฒนาข้าราชการระดับแรกบรรจุตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.2553 มีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ.2553 โดยกระบวนการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมี 3 กระบวนการ คือ การประชุมพิเศษ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 3 กระบวนการ ว่าข้าราชการบรรจุใหม่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด สามารถนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เพียงใด การดำเนินงานของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักมีประสิทธิภาพดีเพียงใด มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาของส่วนราชการ โดยรวมอยู่ในระดับใด มีข้อเสนอแนะหรือต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในครั้งต่อไปอย่างไร ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะสามารถชี้ถึงความเหมาะสมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการดำเนินการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3 กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะทำการศึกษาตัวแปร ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

2) ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แยกเป็น 3 กระบวนการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก , 2 เมษายน 2553) คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553 (การดำเนินการพัฒนาข้าราชการระดับแรกบรรจุตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

พ.ศ. 2553 มีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553) และได้รับการพัฒนาตามกระบวนการที่กำหนด คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาพร้อมกัน ครบทั้ง 3 กระบวนการ ภายในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 61 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

1.4.3 ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.6 นิยามปฏิบัติการ

ข้าราชการบรรจุใหม่ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง กระบวนการเลือกสรรบุคคล ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดกิจกรรม / งานต่างๆ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับแรกบรรจุได้ปฏิบัติจริงตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติของข้าราชการบรรจุใหม่ในทุกๆ ด้าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553

การพัฒนาระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ส่วน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาพร้อมกัน โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จทั้ง 3 ส่วนภายในระยะเวลาของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนำผลการพัฒนามาใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ทั้งนี้ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ส่วนจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การปฐมนิเทศ หมายถึง การต้อนรับข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการบรรจุใหม่เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ ทศนคติที่ดี รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ ในรูปแบบของการปฐมนิเทศในวันแรกที่บรรจุ หรือในระยะแรก (สัปดาห์แรก) ก่อนการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมอื่นๆ

การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการฝึกอบรมทางไกลของข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วย 4 หมวดวิชา คือ 1) ปहुคฝงปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 2) ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ 3) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 4) เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น โดยส่วนราชการมีการประสานงานกับศูนย์การเรียนรู้ทางไกล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ในการลงทะเบียนให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ รวมถึงการดำเนินการติดตาม และรายงานผลการเรียนรู้ของข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การอบรมสัมมนา หมายถึง การจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย 4 ชุดกิจกรรม ดังนี้

ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่ดี

ชุดกิจกรรมที่ 2 การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี ค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ชุดกิจกรรมที่ 3 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการ

ชุดกิจกรรมที่ 4 การพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตระหนักในความรับผิดชอบงานราชการ และประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาจิตใจตามหลักของศาสนา และมีความตระหนักเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี เข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมชนบทของ

ประเทศไทย ซึ่งสามารถเชื่อมโยงแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติงานจริงหรือการดำเนินชีวิตได้ดี

โดยมีวิธีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างหลากหลาย เช่น การบรรยายพิเศษจากผู้นำภาคราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือวิทยากรที่มีชื่อเสียง การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ ชมวีดิทัศน์ กิจกรรมภาคสนาม การศึกษาดูงาน การจัดค่ายอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น เป็นหลักสูตรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และมีประสบการณ์ตรงที่นำไปใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน ตลอดจนเกิดความพร้อมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประเทศไทยและประชาชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จะศึกษา โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2.5 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

คำว่า “ความคิดเห็น” (Opinion) ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายและนิยามของความคิดเห็นไว้ต่างๆ กัน ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 246) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป

อุทัย หิรัญโต (2519 : 80-81) กล่าวว่าไว้ว่า ความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มีอย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและติดตัวไปในเวลานานเป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่ระยะสั้น เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยาน หลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อย และเกิดขึ้นได้ง่ายแต่สลายตัวเร็ว

เรื่องวิทย์ แสงรัตนา (2522 : 20) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 174) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นจะต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์ หรือแม้กระทั่ง การแสดงพฤติกรรมที่จะสนองหรือไม่สนองตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพียงคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่มีการแสดงออกโดยบุคคลใดทราบเลยว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

สุชา จันทร์อม (2539 : 8) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

ประวิตร ชูศรี (2542 : 14) สรุปความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือประเด็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

จากความหมายที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ พอจะสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้สึก ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมขณะนั้นเป็นพื้นฐานในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในทางที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจเป็นคำพูดหรือการเขียนก็ได้ อาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

การเกิดความคิดเห็นของบุคคลจะได้รับอิทธิพลตั้งแต่เด็กจากบุคคลในครอบครัว คือ จากแม่ พ่อ พี่น้องและญาติ เมื่อเข้าโรงเรียนจะได้รับอิทธิพลจากครูและเพื่อน รวมทั้ง ประสบการณ์ตรงที่ได้รับเป็นส่วนตัวและจากสื่อมวลชน ซึ่งได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น องค์ประกอบของสถาบัน ได้แก่ โรงเรียน หน่วยงาน องค์กร สมาคม และการติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (ธีระพร อูวรรณโณ, 2529 : 51-54)

นอกจากนี้ ศักดิ์ สุนทรเสณี (2530 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่นๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัว โดยขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้วยังทำให้รูปแบบเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้นความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แล้วพัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้น
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของบางคน ได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเกิดความพอใจ หรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง คารา นักการเมือง และคนอื่นๆ
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนยอมรับความคิดเห็นตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า พัฒนา (Development) ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 หมายถึง ทำให้เจริญ เมื่อนำมารวมกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้มีความหมายเฉพาะซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2534 : 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด

จิระ หงส์ถาวรภัก (2535 : 58) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิจิตร อวระกุล (2537 : 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

โกวิทช์ กังสนันท์ (2538 : 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การลงทุน (Investment) เพื่อคาดหวังผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งการลงทุนในด้านนี้ครอบคลุมทั้งในการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความรู้ ทักษะ ทั้งให้เหมาะสมและการปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในงาน บรรยากาศการทำงานและ

วัฒนธรรมองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นอกจากนั้นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวควรได้รับการปรับใช้กับบุคคลในระดับขององค์การ คือ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานเข้าใหม่

คณีย์ เทียนพูน (2540 : 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development : HRD ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการ หรือ ผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับการปรับปรุงบุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์การ

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544 : 2) ได้ศึกษาและให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมาย แผนงาน หรือวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายรวมถึง การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และมีการปรับตัวให้เป็นที่ไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2546 : 174) ได้ศึกษาความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าอาจมีการใช้คำอื่นๆที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพัฒนาคน โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันคือ การจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

เสถียร วินโรต (2550 : 11) นำเสนอว่า ในองค์การต่าง ๆ จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

Filippo (1971 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Dessler (1988 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคคลในด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความสามารถให้เหมาะสมกับองค์การในอนาคต

Mondy and Noe (1996 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารทุก

ระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ จำต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร

Swanson (2001 : 299-312) ได้ให้ความหมายการพัฒนาคูลากรว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคล และพัฒนาบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้แล้ว ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กับบุคคลทุกระดับในองค์การ ตามรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผู้เสนอไว้หลายหลาย ดังนี้

วิยะดา วรรณันท์ (2546 : 15) นำเสนอว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาคูลากรมี 3 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับเข้าใจ คือ สามารถนำไปใช้
- 2) ระดับที่ 2 ระดับของความสามารถ และ
- 3) ระดับที่ 3 ระดับความประทับใจ เข้าใจ สามารถนำไปใช้ได้ทันที

จิริยุทธ เจริญวัฒนาวิชัย (2547 : 13) นำเสนอว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคูลากร มี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มผลผลิต
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเพิ่มพูนและ ปรับปรุงความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาของบุคลากรว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เขาเกิดความก้าวหน้าในหน่วยงาน

เสถียร วินโรตสง (2550 : 12) นำเสนอว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคูลากร คือ การพัฒนาคูลากรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านหน้าที่การงาน มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ สรุปได้ว่า การพัฒนาคูลากรนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมี

ความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำมาปฏิบัติงานแล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อหน่วยงาน และตัวบุคลากรนั่นเอง

2.2.3 กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือ เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในการทำงานให้มีจุดมุ่งหมายคือได้ผลงานที่มีคุณภาพ โดยผู้ที่สามารถจัดการในเรื่องนี้ได้คือผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

อนุราชญ์ วิสากล (2551 : 10) กล่าวว่าในการวางแผนและหาวิธีการต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาโดยใช้กิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ

1. การฝึกอบรม คือ การจัดกิจกรรมโดยมุ่งเน้นงานปัจจุบันเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมนั้นมีวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลายส่วนมากที่ใช้ในปัจจุบันได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติ การสาธิต การระดมความคิดหรือระดมสมอง เกมการจัดการ การจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

2. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคคลอีกวิธีหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยให้การศึกษาเพิ่มเติมแบบต่อเนื่องทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เช่น การเรียนต่อระดับปริญญาโท ฯลฯ โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ด้วย

3. การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหาหรือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในการทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตามมติคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ประกาศใช้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ กำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และโดยที่กฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับ กฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก. วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2553 ดังนั้น กฎ ก.พ. ฉบับนี้จึงมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่ วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง กระบวนการเลือกสรรบุคคลที่หน่วยงาน เจ้าของตำแหน่งกำหนดกิจกรรม / งานต่างๆ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ แรกบรรจุ ได้ปฏิบัติงานจริงตามระยะเวลาที่กำหนด ในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อที่หน่วยงานเจ้าของ ตำแหน่งจะได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในทุกๆ ด้าน ของผู้ที่ได้ผ่านขั้นตอนการเลือกสรร มาแล้วในขั้นตอนแรกอีกชั้นหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเองเมื่อได้ ปฏิบัติงานจริง ก็มีโอกาสดูได้แสดงความรู้ ความสามารถ และใช้ชีวิตในฐานะข้าราชการใหม่ใน หน่วยงานนั้น อีกทั้งได้เรียนรู้เพื่อตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน และมีความเหมาะสม กับวัฒนธรรมองค์กรนั้นหรือไม่ โดยมีเจตนาารมณ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

1. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น ไปตามระบบคุณธรรม กำนึงถึง พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ
2. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นขั้นตอนในการเลือกสรรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี มาตรฐาน สะดวก คล่องตัว เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยการ สอบแข่งขันตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง หรือ โดยการคัดเลือกตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
2. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ย้าย หรือ โอน
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และต่อมาได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 63 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

4. ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และ โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม มาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สรุปสาระสำคัญของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อเสริมสร้างให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาค่านิยมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 59 สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และในกรณีที่ไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ ก็สามารถขยายเวลาได้ ครั้งละ 3 เดือน ไม่เกิน 2 ครั้ง รวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเวลาที่ขยายแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี

2. การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.1 ให้เริ่มนับระยะเวลาใหม่ ในกรณีดังนี้

2.1.1 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน

2.1.2 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งต่างประเภท

2.1.3 การ โอนทุกกรณี ยกเว้นการ โอนโดยผลของกฎหมาย

2.2 ให้นับระยะเวลาต่อเนื่อง ในกรณีดังนี้

2.2.1 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน

2.2.2 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างสายงาน แต่ภารกิจ/งาน/กิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใหม่สอดคล้อง ใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างไปจากตำแหน่งเดิม

2.2.3 การ โอน โดยผลของกฎหมาย

2.2.4 การออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการอีก

3. การจัดทำแบบมอบหมายงาน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คาดหวังและชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพาศคน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. การกำหนดผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแทน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดให้มีจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า 1 คนได้ และในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการอาจปรับเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม

5. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ทดลองฯ ได้รับการพัฒนาให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในเรื่องแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6.1 องค์ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

6.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

6.1.2 พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย

สัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสัดส่วนเท่ากัน คือ 50:50 เกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

6.2 องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีองค์ประกอบ

ของคณะกรรมการ คือ ประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก จำนวน 2 คน ซึ่งคณะกรรมการทั้งหมดต้องเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในกรณีที่บางหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการน้อยไม่ ครบตามองค์ประกอบ ก็สามารถแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

6.3 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนด อย่างน้อย 2 ครั้ง โดยนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ

7. การส่งสำเนาคำสั่ง ส่วนราชการส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.พ. เฉพาะกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจัง เนื่องจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคล จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการตามระบบอย่างมีมาตรฐาน มีความเป็นธรรม เพื่อเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและส่วนราชการ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จก ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ข้อ 8 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีด้วยกระบวนการ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา ร่วมกัน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ

1.1 วัตถุประสงค์การปฐมนิเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจโครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรจัดดำเนินการปฐมนิเทศให้แก่ข้าราชการพล

เรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคนก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาในกระบวนการอื่น

1.2 วิธีการดำเนินการ

1.2.1 ให้ข้าราชการมีโอกาสได้พบผู้บริหารหน่วยงานในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ตนสังกัด เพื่อรับทราบภารกิจความรับผิดชอบของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการ ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาคูงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร

1.2.2 ให้ข้าราชการได้รับทราบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน

1.2.3 ให้ข้าราชการได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการปฏิบัติตนต่างๆ ที่จำเป็น

1.2.4 ให้ข้าราชการดำเนินการประเมินระดับความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผู้บริหารและโครงสร้างองค์กรของข้าราชการว่ามีมากน้อยเพียงใด

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 4 หมวดวิชา 13 ชุดวิชา ซึ่งข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคนต้องผ่านการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวให้ครบทุกหมวดวิชา

2.2 วิธีการดำเนินการ

2.2.1 ให้สำรวจจำนวนข้าราชการที่อยู่ในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.2.2 ให้จัดเตรียมงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2.3 ให้ประสานกับสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2.4 ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ระยะเวลาในการเรียนประมาณ 1-3 เดือน

2.2.5 ให้ประเมินความรู้ก่อนและหลังเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2.3 ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 4 หมวดวิชา 13 ชุดวิชา ดังนี้
หมวดที่ 1 ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มี 2 ชุดวิชา

ชุดวิชาที่ 1 การเป็นข้าราชการ

- หน่วยที่ 1 สถานภาพข้าราชการ
- หน่วยที่ 2 บทบาทของข้าราชการ
- หน่วยที่ 3 ประโยชน์ของการเป็นข้าราชการ
- หน่วยที่ 4 การปฏิบัติตนของข้าราชการ
- หน่วยที่ 5 ชงชัยแห่งชีวิตข้าราชการ

ชุดวิชาที่ 2 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

- หน่วยที่ 1 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท บุญของคนไทยที่มีในหลวง
- หน่วยที่ 2 การน้อมนำพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทเป็นแนวประพฤติ

ปฏิบัติของข้าราชการที่ดี

- หน่วยที่ 3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทของข้าราชการ

หมวดที่ 2 ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มี 3 ชุดวิชา ดังนี้

ชุดวิชาที่ 1 ระบบราชการไทย

- หน่วยที่ 1 ระบบการบริหารราชการไทย
- หน่วยที่ 2 กระบวนการบริหารราชการไทย
- หน่วยที่ 3 องค์การบริหารราชการไทย

ชุดวิชาที่ 2 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

- หน่วยที่ 1 การบริหารผลงาน
- หน่วยที่ 2 สู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชน
- หน่วยที่ 3 วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน
- หน่วยที่ 4 การจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ชุดวิชาที่ 3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หน่วยที่ 1 ความหมาย ความสำคัญ และความจำเป็นของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- หน่วยที่ 2 หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- หน่วยที่ 3 แนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่สนองต่อการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดี

หน่วยที่ 4 แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อร่วมสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หมวดที่ 3 ความรู้พื้นฐานสำหรับราชการ มี 3 ชุดวิชา ดังนี้

ชุดวิชาที่ 1 วินัยและจรรยาข้าราชการ

หน่วยที่ 1 ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของวินัยและการรักษาวินัย

หน่วยที่ 2 บทบัญญัติวินัยข้าราชการ

หน่วยที่ 3 จรรยาข้าราชการ

หน่วยที่ 4 โทษของการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

หน่วยที่ 5 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ชุดวิชาที่ 2 ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

หน่วยที่ 1 การบริหารงานบุคคล

หน่วยที่ 2 การลาหยุดราชการ

หน่วยที่ 3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

หน่วยที่ 4 งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ

หน่วยที่ 5 การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ

ชุดวิชาที่ 3 กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ

หน่วยที่ 1 กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

หน่วยที่ 2 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

หน่วยที่ 3 กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

หน่วยที่ 4 กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

หน่วยที่ 5 กฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

หมวดที่ 4 เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น มี 5 ชุดวิชา ดังนี้

ชุดวิชาที่ 1 ทักษะการคิด

หน่วยที่ 1 การพัฒนาการคิด

หน่วยที่ 2 การจัดทำแผนที่ความคิด

ชุดวิชาที่ 2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 1 ความหมาย ความสำคัญในการสื่อสาร

หน่วยที่ 2 อุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารล้มเหลว

หน่วยที่ 3 การสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่ม

หน่วยที่ 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

ชุดวิชาที่ 3 มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

หน่วยที่ 1 ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการมีทักษะมนุษยสัมพันธ์

หน่วยที่ 2 คุณสมบัติของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี กระบวนการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์

หน่วยที่ 3 หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

หน่วยที่ 4 วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและข้อควรระวังในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

หน่วยที่ 5 วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน

ชุดวิชาที่ 4 สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน

หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

หน่วยที่ 2 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

หน่วยที่ 3 การกำหนดระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับชั้นงาน

หน่วยที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

หน่วยที่ 5 บริการที่ดี

หน่วยที่ 6 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

หน่วยที่ 7 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

หน่วยที่ 8 การทำงานเป็นทีม

ชุดวิชาที่ 5 การวางแผนปฏิบัติงาน โครงการ และการดำเนินการตามแผน

หน่วยที่ 1 การวางแผนปฏิบัติงาน โครงการ

หน่วยที่ 2 การเขียนโครงการ

หน่วยที่ 3 การดำเนินการ โครงการตามแผน

หน่วยที่ 4 การติดตามและประเมินผลโครงการ

3. การอบรมสัมมนาพร้อมกัน

3.1 วัตถุประสงค์ การอบรมสัมมนาพร้อมกันให้ใช้หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง

3.2 วิธีการดำเนินการ

3.2.1 กำหนดแผนการดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละต้นปีงบประมาณ

3.2.2 แจ้งกำหนดการอบรมให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อส่งข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าร่วมการอบรมสัมมนา

3.2.3 ให้มีการประเมินผลการอบรมสัมมนา

3.2.4 แจ้งผลการอบรมสัมมนาให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

3.3 กิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ชุดกิจกรรม ดังนี้

3.3.1 ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตระหนักในความรับผิดชอบของงานราชการ เรียนรู้ถึงอุดมการณ์และจรรยาข้าราชการจากผู้นำภาคราชการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นข้าราชการที่ดี เข้าใจถ่องแท้ถึงหลักการปฏิบัติงานในภาคราชการและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม โดยวิธีการการบรรยายพิเศษโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ อภิปรายกลุ่ม ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กิจกรรมปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

3.3.2 ชุดกิจกรรมที่ 2 การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี/จรรยาข้าราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ ตระหนัก และเกิดจิตสำนึกในการมีวินัย การทำงานเป็นทีม และความสามัคคี ได้เรียนรู้อุดมการณ์ข้าราชการและหลักราชการ ได้เรียนรู้และฝึกฝนการทำงานเป็นทีม (ผ่านความยากลำบากและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จร่วมกัน ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย) ได้คำนึงถึงและตระหนักในความสำคัญของการมีจิตบริการ ในการปฏิบัติงาน ได้มีความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการที่สำคัญสำหรับการทำงานในภาคราชการ โดยใช้การบรรยายพิเศษโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ กิจกรรมค่ายลูกเสือ กิจกรรม Walk Rally กิจกรรมสร้างทีมงาน กิจกรรมนอกห้องเรียน

3.3.3 ชุดกิจกรรมที่ 3 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกราชการ พัฒนาคิดโดยการเจริญสติและภาวนา หรือปฏิบัติตามหลักการของแต่ละศาสนาเพื่อการปฏิบัติราชการ ได้มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ได้มีความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำหลักการของแต่ละศาสนา ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยการบรรยายพิเศษโดยวิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิ ฝึกปฏิบัติ เรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ สัมมนา อภิปรายกลุ่ม กิจกรรมพัฒนาจิตสำนึก ราชการ

3.3.4 ชุดกิจกรรมที่ 4 การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อประชาชน และการให้บริการประชาชน ได้รับความรู้ ความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมชนบทของประเทศไทย สามารถเชื่อมโยงแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่การปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ชนบทได้ หรือการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยการบรรยายพิเศษโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาดูงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ศึกษาดูงาน โครงการภูมิปัญญาท้องถิ่น เรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ อภิปรายกลุ่ม กิจกรรมพัฒนาสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 3 กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน จึงจะเป็นการพัฒนาเพื่อให้ได้กำลังคนภาครัฐ คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

2.5 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ดังนี้

1. สำนักอำนวยการ
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
4. สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
5. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
6. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล
8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
9. สำนักนิติการ
10. สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
11. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ข้อ 2 ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์
ของกระทรวง
 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
 4. จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
 5. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในส่วนราชการทั่วไป
ของกระทรวง
 6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
 7. ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาและสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
 8. ส่งเสริมประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษาตลอดจน
งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
 9. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการ
เกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
ส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
 10. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
 11. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่
ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
 12. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
และยุทธศาสตร์ ดังนี้
- วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารการปฏิบัติราชการที่มีหลักธรรมาภิบาล
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
- พันธกิจ
1. มุ่งมั่น สร้างสรรค์ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิ
บาลและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2. พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

3. เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมหรือจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัชฌาศัย

4. พัฒนาการศึกษาระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัชฌาศัยเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

5. เร่งรัด พัฒนาข้าราชการ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
เป้าประสงค์

1. หน่วยงาน สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยึดหลักธรรมาภิบาลและมีภาพลักษณ์ที่ดี

2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีศักยภาพเพื่อให้การบริหาร การบริการและการเรียนรู้เกิดประสิทธิผล

3. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุม เป็นธรรม

4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

5. ข้าราชการ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

1. รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีอยู่ในระดับดี

2. ผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการให้บริการ

3. ระดับความสำเร็จในการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการศึกษา

4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริต

5. จำนวนหน่วยงานและสถานศึกษาเข้าถึงและใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

6. จำนวนระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้บริการกับหน่วยงาน

7. จำนวนผู้รับบริการการศึกษานอกกระบบได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป

8. จำนวนผู้ได้รับการอุดหนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

9. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการประเมินระดับชาติเพิ่มขึ้นวิชาละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ในปี 2554

10. จำนวนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา

11. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินวิทยฐานะ
 ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและสร้าง
 ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหาร
 การบริการและการเรียนรู้
3. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตาม
 อรรถศาสตร์
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าของ
 ข้าราชการ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องมี
 ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถในการที่จะสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการอื่นในสังกัด
 กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ภารกิจ
 ดังกล่าวจะสำเร็จได้ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องได้รับการสนับสนุน
 และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุหรือระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อสร้าง
 เสริมวัฒนธรรมองค์กร และเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิพัฒน์ ภู่อึ้ง (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน
 เกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย
 จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ
 พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327
 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
 เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการ

ทำงานมาก่อน ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทวิทยุการบิน 6-10 ปี ระดับความคิดเห็นของพนักงานค่อนข้างเห็นด้วยกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในทุก ๆ เรื่อง โดยต้องการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด และใช้วิธีการจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญกับวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ดำเนินการสำหรับเหตุผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลักสำหรับเรื่อง การศึกษานั้นพนักงานส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อด้วยวิธีการสอบคัดเลือกด้วยตนเอง สถาบันที่ต้องการเข้าศึกษามากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ สาขาที่ต้องการศึกษาต่อจะคงเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และส่วนใหญ่ยังต้องการทุนการศึกษาจากบริษัทวิทยุการบินฯ ส่วนวิธีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้เป็นไปเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและพิจารณาตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กรมากที่สุด

ธัญพร มงคลการ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานโยธาและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงจากข้าราชการสำนักงานโยธาและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์มีจำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานโยธาและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพา ยুবบูรณ์ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านจิตลักษณะ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และวิธีการทดสอบเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการการพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านจิตลักษณะ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ในเรื่องการทำงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในสายงาน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านจิตลักษณะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกันมีความต้องการการพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มี ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านจิตลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเห็นและความต้องการของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , one-way ANOVA และ Scheffe' โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการพัฒนาบุคลากรในอยู่ระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เข้าทำงานกับบริษัทฯ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านของความต้องการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ

สมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่เข้าทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ปิยะพันธ์ เชื้อประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จากพนักงานบริษัท จำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) พบว่าความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ คิดว่าการปฐมนิเทศมีความเหมาะสมในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายบริษัทฯ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ ลักษณะงานที่ต้องทำ และลำดับการก้าวหน้าในงาน (และคิดว่าการมอบหมายงานมีความเหมาะสมในด้านการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และการให้อิสระในการทำงาน และคิดว่าการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะ ในงานที่ต้องปฏิบัติและการจัดทำแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน และคิดว่าการศึกษาต่อยังไม่เหมาะสมในทุกด้าน ได้แก่ การสนับสนุนให้มีความศึกษาต่อ การจัดทำข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อ การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ สำหรับปัญหาที่พบจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านการปฐมนิเทศไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใหม่และพนักงานเก่า ด้านการมอบหมายงาน คือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน มักเป็นไปอย่างไม่จริงจัง ความคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุมมักโดนดำเนินหรือมิได้รับการนำไปพิจารณาจริง ด้านการฝึกอบรมไม่มีการเปิด โอกาสให้พนักงานศึกษาจากองค์กรอื่น พนักงานระดับปฏิบัติการมักไม่ได้เข้าร่วม ด้านการศึกษาต่อไม่มีการจัดทำข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อแก่พนักงาน

วิเชียร บัวบาน (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา และเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำนวน 250 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองทุกด้านในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความผูกพันในงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประทุมวรรณ โพนิตลิมปกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 265 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 155 คน แยกเป็นระดับบริหาร จำนวน 25 คน และพนักงาน/ปฏิบัติ จำนวน 130 คน ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต เป็นเครื่องมือในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ t-test และค่าทดสอบ F-test ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS Version 11.5 for Windows) ในการประเมินผล ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับ ปวช. / ปวส. / ปวท. และอนุปริญญา ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการหรือเจ้าหน้าที่ และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฐมนิเทศพนักงาน ด้านการอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมิน การปฏิบัติงาน และศักยภาพ และด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการปฐมนิเทศ มีความจำเป็นสำหรับท่านแตกต่างกัน คือ พนักงานหญิงมีความเห็นสูงกว่าพนักงานชาย ด้านการปฐมนิเทศพนักงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับให้ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับด้านความปลอดภัย คือ สูงกว่าระดับอื่น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สุดท้ายพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน คือ พนักงานที่ทำงานในระดับบริหาร มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติ

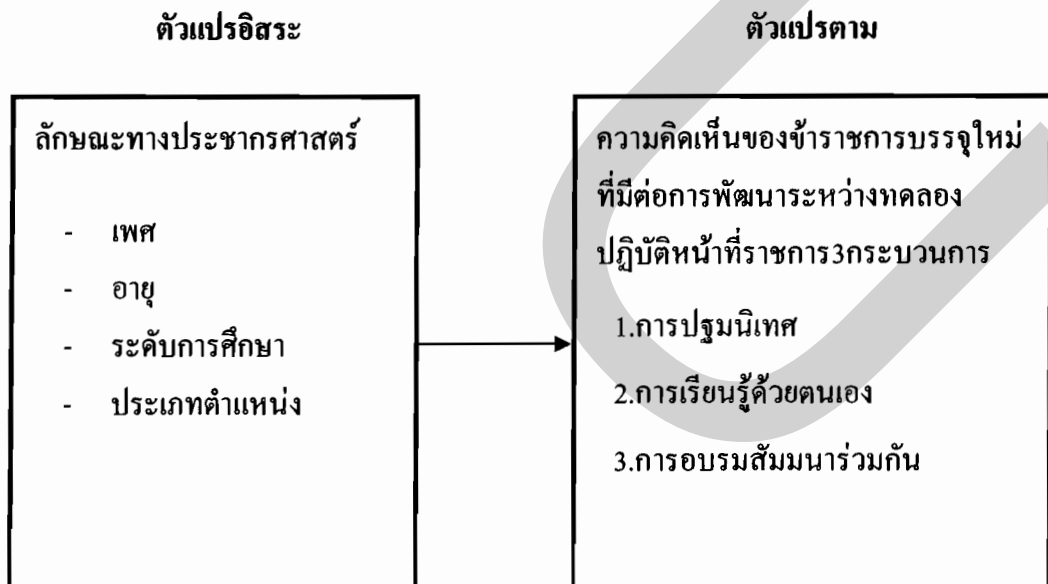
ชูศักดิ์ แก่นแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีต่อการฝึกอบรม กรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ของสำนักราชเลขาธิการ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีต่อการฝึกอบรมกรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักราชเลขาธิการ และเพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการฝึกอบรม ซึ่งจะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ของสำนักราชเลขาธิการ จำนวน 83 คน จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 20-29 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยมีตำแหน่งที่รับราชการ อยู่ในช่วงระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน มีอัตราเงินเดือน อยู่ในช่วง 10,001-12,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานที่รับราชการในสำนักราชเลขาธิการ อยู่ในช่วง 1 ปีขึ้นไป จากการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ที่มีต่อการฝึกอบรม กรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ของสำนักราชเลขาธิการ และข้อคิดเห็นเสนอแนะอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการจัดฝึกอบรม ด้านเนื้อหาวิชาและหลักสูตร ด้านวิทยากรฝึกอบรม และด้านารประเมินผล โครงการฝึกอบรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมกรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ของสำนักราชเลขาธิการ ไม่แตกต่างกัน (หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการศึกษา คือ กรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1) **ตัวแปรอิสระ** ประกอบไปด้วยลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

2) **ตัวแปรตาม** คือ ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แยกเป็น 3 กระบวนการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก , 2 เมษายน 2553) คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาพร้อมกัน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสำมะโนประชากร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553 (การดำเนินการพัฒนาข้าราชการระดับแรกบรรจุตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553) และได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาพร้อมกัน ครบทั้ง 3 กระบวนการ ภายในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 61 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แบบรายงานการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งว่าง ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	วันที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
1	1624	นักวิชาการศึกษา	7 มิถุนายน 2553	
2	2072	นักวิชาการเงินและบัญชี	7 มิถุนายน 2553	
3	1969	นักวิเทศสัมพันธ์	14 มิถุนายน 2553	
4	2337	นักจัดการงานทั่วไป	5 กรกฎาคม 2553	
5	2331	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5 กรกฎาคม 2553	
6	2438	เจ้าพนักงานธุรการ	21 กรกฎาคม 2553	

ตารางที่ 3.1(ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	วันที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
7	2436	เจ้าพนักงานธุรการ	21 กรกฎาคม 2553	
8	1632	นักทรัพยากรบุคคล	21 กรกฎาคม 2553	
9	1741	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	21 กรกฎาคม 2553	
10	1700	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	21 กรกฎาคม 2553	
11	1592	เจ้าพนักงาน ไลตทัศน์ศึกษา	21 กรกฎาคม 2553	
12	1979	นักวิเทศสัมพันธ์	2 สิงหาคม 2553	
13	1550	เจ้าพนักงานธุรการ	2 สิงหาคม 2553	
14	1778	เจ้าพนักงานธุรการ	2 สิงหาคม 2553	
15	1770	เจ้าพนักงานธุรการ	2 สิงหาคม 2553	
16	1766	นักจัดการงานทั่วไป	2 สิงหาคม 2553	
17	1829	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2 สิงหาคม 2553	
18	2116	นักจัดการงานทั่วไป	9 สิงหาคม 2553	
19	2036	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	23 สิงหาคม 2553	
20	1804	เจ้าพนักงานธุรการ	1 ตุลาคม 2553	
21	2396	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	12 ตุลาคม 2553	
22	1697	นักจัดการงานทั่วไป	20 ตุลาคม 2553	
23	1641	เจ้าพนักงานธุรการ	20 ตุลาคม 2553	
24	1991	เจ้าพนักงานธุรการ	22 พฤศจิกายน 2553	
25	1922	เจ้าพนักงานธุรการ	7 ธันวาคม 2553	
26	1946	เจ้าพนักงานธุรการ	7 ธันวาคม 2553	
27	1583	นักวิชาการศึกษา	4 มกราคม 2554	
28	1550	เจ้าพนักงานธุรการ	4 มกราคม 2554	
29	1622	เจ้าพนักงานธุรการ	24 มกราคม 2554	
30	2437	เจ้าพนักงานธุรการ	24 มกราคม 2554	
31	1819	เจ้าพนักงานพัสดุ	17 มกราคม 2554	

ตารางที่ 3.1(ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	วันที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
32	2099	นักวิชาการศึกษา	24 มกราคม 2554	
33	1812	นักจัดการงานทั่วไป	1 กุมภาพันธ์ 2554	
34	1784	นักจัดการงานทั่วไป	1 กุมภาพันธ์ 2554	
35	1779	นักจัดการงานทั่วไป	1 กุมภาพันธ์ 2554	
36	2336	นักจัดการงานทั่วไป	10 กุมภาพันธ์ 2554	
37	1605	นักจัดการงานทั่วไป	10 กุมภาพันธ์ 2554	
38	1606	นักจัดการงานทั่วไป	10 กุมภาพันธ์ 2554	
39	2434	นักจัดการงานทั่วไป	10 กุมภาพันธ์ 2554	
40	1688	นักทรัพยากรบุคคล	4 เมษายน 2554	
41	1664	นักทรัพยากรบุคคล	4 เมษายน 2554	
42	1789	นักจัดการงานทั่วไป	21 เมษายน 2554	
43	1847	นายช่างไฟฟ้า	21 เมษายน 2554	
44	1849	บรรณารักษ์	21 เมษายน 2554	
45	1696	นักจัดการงานทั่วไป	25 เมษายน 2554	
46	1605	นักจัดการงานทั่วไป	25 เมษายน 2554	
47	2238	นักจัดการพัสดุ	2 พฤษภาคม 2554	
48	1924	เจ้าพนักงานธุรการ	2 พฤษภาคม 2554	
49	1780	เจ้าพนักงานธุรการ	9 พฤษภาคม 2554	
50	2326	นักจัดการงานทั่วไป	9 พฤษภาคม 2554	
51	2433	นักจัดการงานทั่วไป	9 พฤษภาคม 2554	
52	2236	นักจัดการงานทั่วไป	9 พฤษภาคม 2554	
53	2115	นักจัดการงานทั่วไป	9 พฤษภาคม 2554	
54	2116	นักจัดการงานทั่วไป	9 พฤษภาคม 2554	
55	1916	เจ้าพนักงานธุรการ	18 พฤษภาคม 2554	
56	1732	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	20 มิถุนายน 2554	

ตารางที่ 3.1(ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	ชื่อตำแหน่ง	วันที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง	หมายเหตุ
57	2073	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	20 มิถุนายน 2554	
58	2283	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4 กรกฎาคม 2554	
59	1646	นักทรัพยากรบุคคล	4 กรกฎาคม 2554	
60	1722	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4 กรกฎาคม 2554	
61	1778	เจ้าพนักงานธุรการ	4 กรกฎาคม 2554	

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น ของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย
2. ทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐาน และค่านิยมปฏิบัติการณ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้
3. ศึกษาเทคนิคการสร้างแบบสอบถาม
 1. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามตัวแปรที่กำหนด นำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
 5. นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
 6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่3การอบรมสัมมนาร่วมกัน จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี) เป็นแบบเขียนคำตอบลงในช่องว่าง จำนวน 3 ข้อ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 61 ฉบับ โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 54 คน และดำเนินการส่งแบบสอบถามทางโทรสารสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 7 คน
3. ผู้วิจัยดำเนินการและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับกลับคืนมาจำนวน 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนทำการบันทึกหาค่าตอบในแบบสอบถาม เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS กำหนดคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์แบ่งช่วงชั้นเท่ากัน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 61 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบสำมะโนประชากร โดยกำหนดจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553 (การดำเนินการพัฒนาข้าราชการระดับแรกบรรจุตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2553) และได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาพร้อมกัน ครบทั้ง 3 กระบวนการ ภายในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 61 คน และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับ การพัฒนา ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	19	31.1
	หญิง	42	68.9
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	5	8.2
	25 - 29 ปี	33	54.1
	30 - 34 ปี	17	27.9
	35 ปีขึ้นไป	6	9.8
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	10	16.4
	ระดับปริญญาตรี	42	68.9
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	9	14.8
ประเภทตำแหน่ง	ประเภททั่วไป	27	44.3
	ประเภทวิชาการ	34	55.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 อายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และประเภทตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

4.2 ผลการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีต่อการพัฒนา ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการทดสอบสมมติฐาน นั้น ก่อนการวิเคราะห์จำเป็นต้องมีการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อให้การวิจัยนั้นมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบค (α - Coefficients Cronbach) ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากผลการทดสอบอยู่ในเกณฑ์ที่

สูงกว่า 0.7 ซึ่งเป็นค่ามาตรฐาน โดยคำนวณจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 61 คน และมีค่า Cronbach Alpha = 0.8659

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์แบ่งช่วงชั้นเท่ากัน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. การปฐมนิเทศ	3.66	0.577	มาก	3
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.68	0.596	มาก	2
3. การอบรมสัมมนาร่วมกัน	4.36	0.426	มากที่สุด	1
รวม	3.90	0.389	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการบรรจุใหม่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.389 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันดับที่ 1 คือ การอบรมสัมมนาพร้อมกัน รองลงมาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานจากการปฐมนิเทศมากนักน้อยเพียงใด	3.64	0.684	มาก
2	การปฐมนิเทศทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มากน้อยเพียงใด	3.64	0.731	มาก
3	การปฐมนิเทศของหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พบผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อรับทราบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการบรรจุใหม่	3.36	0.949	ปานกลาง
4	หลังจากได้รับการปฐมนิเทศ ท่านมีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติราชการมากขึ้น	3.79	0.755	มาก
5	ระยะเวลาในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม	3.52	0.808	มาก
6	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ ตอบข้อซักถามต่างๆ อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ดี	3.98	0.619	มาก
7	ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศ	3.69	0.720	มาก
	รวม	3.66	0.577	มาก

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.577 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ ตอบข้อซักถามต่างๆ อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ดี รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับหลังจากได้รับการปฐมนิเทศ มีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติราชการมากขึ้น และประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศ ตามลำดับ แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศของหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พบผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อรับทราบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการบรรจุใหม่

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนา
ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้าน
การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อ	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	3.77	0.693	มาก
2	การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการ และระเบียบแบบแผนของทางราชการมากน้อยเพียงใด	3.69	0.743	มาก
3	การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ท่านเข้าใจบทบาทและการปฏิบัติตนตามหน้าที่ของข้าราชการมากน้อยเพียงใด	3.67	0.747	มาก
4	การเรียนรู้ด้วยตนเองปลุกฝังให้ท่านมีค่านิยมและจิตสำนึกการให้บริการและทำงานเพื่อประชาชนมากขึ้น	3.61	0.802	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5	การประเมินผลระดับความรู้ และการกำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม	3.46	0.787	มาก
6	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ อำนวยความสะดวก และมีการประสานงานที่ดี	3.90	0.724	มาก
7	ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.67	0.676	มาก
รวม		3.68	0.596	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ อำนวยความสะดวก และมีการประสานงานที่ดี รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และประเด็นเกี่ยวกับเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการ และระเบียบแบบแผนของทางการราชการตามลำดับ แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการประเมินผลระดับความรู้ และการกำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการอบรมสัมมนาร่วมกัน

ข้อ	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและพัฒนาเครือข่ายของข้าราชการบรรจุใหม่	4.64	0.517	มากที่สุด
2	การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ดี	4.16	0.610	มาก
3	การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานมากขึ้น	4.43	0.590	มากที่สุด
4	หลักสูตรในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันมีความน่าสนใจ มีความทันสมัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.34	0.629	มากที่สุด
5	วิทยากรของโครงการมีความรู้และประสบการณ์ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้อย่างหลากหลาย	4.26	0.630	มากที่สุด
6	ระยะเวลาในการจัดการอบรมสัมมนาร่วมกันมีความเหมาะสม	4.18	0.619	มาก
7	ผู้บริหาร โครงการ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก มีทักษะในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.671	มากที่สุด
8	ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาร่วมกัน	4.44	0.563	มากที่สุด
รวม		4.36	0.426	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการอบรมสัมมนาร่วมกัน โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.426 เมื่อ

พิจารณารายประเด็น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา ร่วมกันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและพัฒนาเครือข่ายของข้าราชการบรรจุใหม่ รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารโครงการ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวก มีทักษะในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวม และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา ร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ดี

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	สมมติฐาน
เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	ปฏิเสธสมมติฐาน
ประเภทตำแหน่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่แตกต่างกันทั้งหมด จึงปฏิเสธสมมติฐานทั้งหมด

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	เพศ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การปฐมนิเทศ	ชาย	0.628	ไม่แตกต่าง
	หญิง		
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ชาย	0.202	ไม่แตกต่าง
	หญิง		
3. การอบรมสัมมนาด้วยกัน	ชาย	0.072	ไม่แตกต่าง
	หญิง		
รวม	ชาย	0.811	ไม่แตกต่าง
	หญิง		

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	อายุ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การปฐมนิเทศ	น้อยกว่า 25 ปี	0.489	ไม่แตกต่าง
	25 – 29 ปี		
	30 – 34 ปี		
	35 ปีขึ้นไป		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	อายุ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	น้อยกว่า 25 ปี	0.885	ไม่แตกต่าง
	25 – 29 ปี		
	30 – 34 ปี		
	35 ปีขึ้นไป		
3. การอบรมสัมมนาพร้อมกัน	น้อยกว่า 25 ปี	0.228	ไม่แตกต่าง
	25 – 29 ปี		
	30 – 34 ปี		
	35 ปีขึ้นไป		
รวม	น้อยกว่า 25 ปี	0.963	ไม่แตกต่าง
	25 – 29 ปี		
	30 – 34 ปี		
	35 ปีขึ้นไป		

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับการศึกษา	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การปฐมนิเทศ	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0.139	ไม่แตกต่าง
	ระดับปริญญาตรี		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี		
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0.053	ไม่แตกต่าง
	ระดับปริญญาตรี		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี		
3. การอบรมสัมมนา ร่วมกัน	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0.676	ไม่แตกต่าง
	ระดับปริญญาตรี		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี		
รวม	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0.444	ไม่แตกต่าง
	ระดับปริญญาตรี		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี		

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

กระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ประเภทตำแหน่ง	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การปฐมนิเทศ	ประเภททั่วไป	0.100	ไม่แตกต่าง
	ประเภทวิชาการ		
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ประเภททั่วไป	0.678	ไม่แตกต่าง
	ประเภทวิชาการ		
3. การอบรมสัมมนา ร่วมกัน	ประเภททั่วไป	0.517	ไม่แตกต่าง
	ประเภทวิชาการ		
รวม	ประเภททั่วไป	0.433	ไม่แตกต่าง
	ประเภทวิชาการ		

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีความเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังหัวข้อต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สถานภาพของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถานภาพของข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 อายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

5.1.2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.389 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันดับที่ 1 คือ การอบรมสัมมนา ร่วมกัน รองลงมาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมพิเศษ ตามลำดับ

ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านกระบวนการประชุมพิเศษ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.577 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ ตอบข้อซักถามต่างๆ อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ดี รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับหลังจากได้รับการปฐมนิเทศ มีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติราชการมากขึ้น และประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศ ตามลำดับ แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศของหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พบผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อรับทราบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการบรรจุใหม่

ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ อำนวยความสะดวก และมีการประสานงานที่ดี รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และประเด็นเกี่ยวกับเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการ และระเบียบแบบแผนของทางการราชการ ตามลำดับ แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการประเมินผลระดับความรู้ และการกำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม

ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านกระบวนการอบรมสัมมนาร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.426 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 คือ ประเด็นเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและพัฒนาเครือข่ายของข้าราชการบรรจุใหม่ รองลงมาคือประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหาร โครงการ และ/หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก มีทักษะในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ประเด็นเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ดี

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการบรรจุใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันดับที่ 1 คือ การอบรมสัมมนาร่วมกัน รองลงมาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนถึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาศักยภาพในการเข้าสู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่หลากหลาย มีสมรรถนะ (Competency) ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการพัฒนาปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง และอาจเนื่องมาจาก ข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเห็นด้วยต่อการพัฒนาตั้งแต่ระดับแรกบรรจุ เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ภูซ้าง (2544) พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานค่อนข้างเห็นด้วยกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในทุก ๆ เรื่อง โดยต้องการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด สำหรับเหตุผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ให้มีความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพันธ์ เชื้อประเสริฐ (2547) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของ บริษัท ทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ ต่อการปฐมนิเทศมีความเหมาะสมในด้าน

การให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายบริษัท ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ ลักษณะงานที่ต้องทำ และลำดับการก้าวหน้าในงาน และการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะในงานที่ต้องปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้พนักงานดูงานจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมวรรณ โพนิตลิมปกุล (2552) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฐมนิเทศพนักงาน ด้านการอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินการปฏิบัติงานและศักยภาพ และด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน

5.2.2 สมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

1) ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน จะเห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งราชการ การเข้าร่วมกิจกรรมและบทบาททางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา ยูบุญ (2546) พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านจิตลักษณะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547) พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน พิจารณาได้ว่า การปฏิบัติงานในระบบราชการแนวใหม่ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง

ข้าราชการบรรจุใหม่จึงต้องมีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ ดังนั้น ไม่ว่าข้าราชการจะอยู่ในกลุ่มอายุใดย่อมจะมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติงาน เพราะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตั้งแต่การเริ่มต้นในเส้นทางอาชีพ เพื่อให้มีศักยภาพและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่หน่วยงานคาดหวัง ส่งผลต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา ยูวบูรณ์ (2546) พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านจิตลักษณะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ แก่นแก้ว (2553) พบว่า ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมกรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงานเลขาธิการไม่แตกต่างกัน (หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

3) ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี บุคคลต้องมีการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้อยู่เสมอ จึงจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ข้าราชการบรรจุใหม่จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ ถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน แต่อาจพิจารณาได้ว่าการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเริ่มต้นเรียนรู้ การปฏิบัติงาน การทดลองทำงานในสภาวะแวดล้อมใหม่ ข้าราชการบรรจุใหม่จึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร มงคลการ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัชฌาศัย พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ ะเอมไทย (2547) พบว่า พนักงานบริษัท

การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4) ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันนั้น มีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและเรียนรู้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร มงคลการ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย พบว่าข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บัวบาน (2549) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ แก่นแก้ว (2553) พบว่า ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมกรณีหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงานเลขาธิการไม่แตกต่างกัน (หรือแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นด้วยมากต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในอันดับที่ 1 คือ การอบรมสัมมนาพร้อมกัน รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการที่จะพัฒนาข้าราชการตั้งแต่แรกเริ่มบรรจุ เพื่อให้เป็นผู้ที่

มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติราชการในหน้าที่ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ในด้านต่าง ๆ

2) ควรมีการปรับปรุงการออกแบบหลักสูตรการปฐมนิเทศให้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับองค์การ และกำหนดขอบเขตความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงต่อข้าราชการบรรจุใหม่ให้ชัดเจน รวมถึงการสร้างควมคุ้นเคยใกล้ชิดและลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงและข้าราชการบรรจุใหม่

3) ควรเพิ่มรูปแบบการเรียนรู้ของข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้มีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ในทักษะภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์

4) ควรส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาเครือข่ายข้าราชการบรรจุใหม่ในทุกๆ รุ่น อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์และรักษาเครือข่ายข้าราชการบรรจุใหม่ ส่งผลต่อการประสานงาน การทำงานร่วมกันและการสร้างทีมงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่หลังจากที่ได้รับการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ว่าข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือภารกิจที่กำหนดได้ดีเพียงใด ตลอดจนข้าราชการที่ผ่านการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นข้าราชการที่มีศักยภาพมากเพียงใด เป็นต้น

2) ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรอื่นๆ และข้าราชการในระดับอื่น เช่น ความคิดเห็นของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการอบรมผู้บริหารระดับสูง หรือความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาคิดตามและประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาข้าราชการหรือทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่นๆ และระดับอื่นๆ ต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศรีเศขการพิมพ์.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2535). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ: สุโขทัยธรรมธิราช.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คณีย์ เทียนพูน. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลีย์ เวชชาชีวะ. (2534). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ.
- _____. (2535). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิยะดา วรรณานันท์. (2546). เทคนิคการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- ศูนย์สรรหาและเลือกสรร. สำนักงาน ก.พ. (2553). คู่มือดำเนินการเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ. กรุงเทพฯ: ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2530). เจตคติ. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน ก.พ. (2552). แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การ

พัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 – 2556. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์นพริ้นท์.

_____. (2553). แนวทางการดำเนินการพัฒนาและแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการ

พลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

สุชา จันทรเอม. (2539). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน ที่

ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มูลนิธิคอนราดอเดนาวร์.

_____. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : โกลบอล

อินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.

_____. (2551). สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

2551. กรุงเทพฯ : โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน. สำนักงาน ก.พ. (2553). **คู่มือการกำหนด**

สมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

อุทัย หิรัญโต. (2519). หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

บทความ

โกวิท กังสนันท์. (2538, มีนาคม-เมษายน). “การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีทรัพยากรการฝึกอบรมใน

หน่วยงาน.” วารสาร ข้าราชการ. หน้า 40-49.

เอกสารอื่นๆ

จิรยุทธ เจริญวัฒนาพาณิชย์. (2547). การพัฒนาครูด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน

โรงเรียนบ้านตาแหลวโนนหมากแวงอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้า

อิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชูศักดิ์ แก่นแก้ว. (2553). ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีต่อการฝึกอบรมกรณี
หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงาน
เลขาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ประทุมวรรณ โปษิตลิมปกุล. (2552). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของ บริษัท โอติก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อุษารัฐ วิชากล. (2551). การพัฒนาบุคลากรครูภาษาอังกฤษโรงเรียนนุกดาหารในการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้แบบโครงงาน. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา
การศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2547). ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาคู่มือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ธัญพร มงคลการ. (2546). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของ
ข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยะพันธ์ เชื้อประเสริฐ. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาคู่มือของบริษัท ทีที
แอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พรทิพา ยูวรรณ. (2546). ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พิพัฒน์ ภู่อ่าง. (2544). **ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรืองวิทย์ แสงรัตน. (2522). **ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับการอัตราเพิ่มประชากรของประเทศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร บัวบาน. (2549). **ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียร วินไชสง. (2550). **การพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนพลสุวรรณอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กฎกระทรวง. แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง. กระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2553, จาก http://www.moe.go.th/webId/pdf/BB/B_06.pdf
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2553, จาก <http://kormor.obec.go.th/act/act082.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา.กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2535. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocscms/frontweb/view.jsp?categoryID=CAT0000567>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm>

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Dessler, Cracy. (1988). **Personnal/Human Resource Management**. Prentice Hall International Inc., New Jersey.

Flippo, Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill.

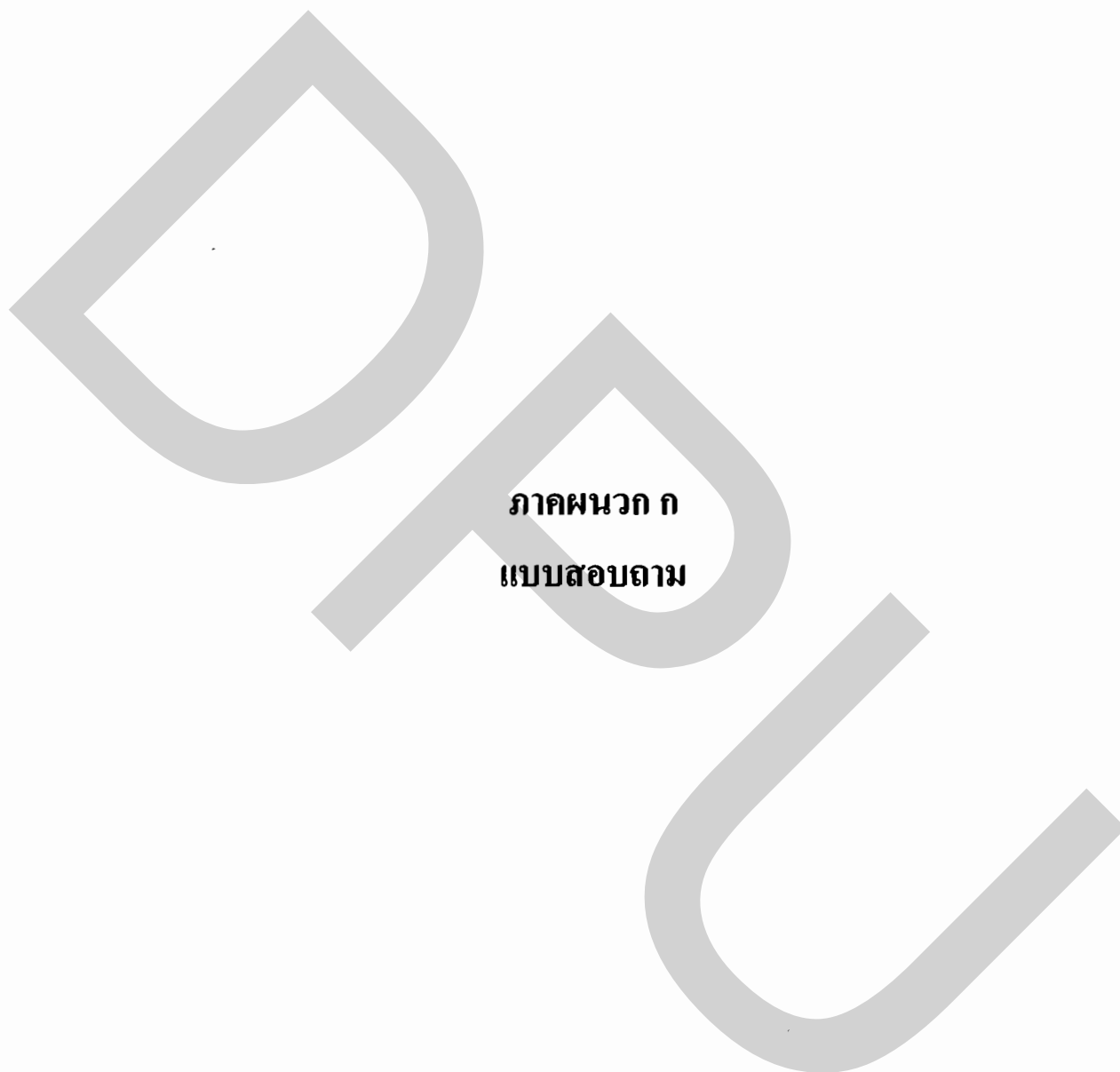
Mondy , R. and Noe, Robert M. (1996). **Personnal : The Management of Human Resources**. Boston ,Allyn And Bacon.

Swanson,R.A. (2001). **Human Resource Development International**. n.p.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแบ่งเป็น

3 ส่วน คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะวิเคราะห์ผลเป็นภาพรวมจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ผลจากการตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลจริง และระดับความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 และโปรดเขียนข้อความในช่องว่างหากท่านต้องการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในแบบสอบถามตอนที่ 3

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

1). เพศ ชาย หญิง

2). อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 29 ปี 30 – 34 ปี 35 ปีขึ้นไป

3). ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4). ประเภทตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3 กระบวนการ คือ การประชุมพิเศษ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน

ส่วนที่ 1 การประชุมพิเศษ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานจากการประชุมพิเศษมากน้อยเพียงใด					
2. การประชุมพิเศษทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร วิทยุทัศน์ และพันธกิจ มากน้อยเพียงใด					
3. การประชุมพิเศษของหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พบผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อรับทราบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการบรรจุใหม่					
4. หลังจากได้รับการประชุมพิเศษ ท่านมีความมั่นใจและความพร้อมในการปฏิบัติราชการมากขึ้น					
5. ระยะเวลาในการประชุมพิเศษมีความเหมาะสม					
6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำ ตอบข้อซักถามต่างๆ อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ดี					
7. ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการประชุมพิเศษ					

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนา ด้านสมรรถนะหลักและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานมากน้อย เพียงใด					
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ท่านมี ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการ และระเบียบแบบแผนของทางการ ราชการมากน้อยเพียงใด					
3. การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ท่านเข้าใจ บทบาทและการปฏิบัติตนตามหน้าที่ ของข้าราชการมากน้อยเพียงใด					
4. การเรียนรู้ด้วยตนเองปลูกฝังให้ท่านมี ค่านิยมและจิตสำนึกการให้บริการ และทำงานเพื่อประชาชนมากขึ้น					
5. การประเมินผลระดับความรู้ และการ 'กำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรการ เรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม					
6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลือ แนะนำ อำนวยความสะดวก และมี การประสานงานที่ดี					
7. ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ ที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 3 การอบรมสัมมนาร่วมกัน

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและพัฒนาเครือข่ายของข้าราชการบรรจุใหม่					
2. การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ดี					
3. การอบรมสัมมนาร่วมกันเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานมากขึ้น					
4. หลักสูตรในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันมีความน่าสนใจ มีความทันสมัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
5. วิทยากรของโครงการมีความรู้และประสบการณ์ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้อย่างหลากหลาย					
6. ระยะเวลาในการจัดการอบรมสัมมนาร่วมกันมีความเหมาะสม					
7. ผู้บริหาร โครงการ และ/หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก มีทักษะในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ความพึงพอใจโดยรวมและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

1). ด้านการปฐมนิเทศ

.....

.....

.....

2). ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

.....

.....

.....

3). ด้านการอบรมสัมมนาร่วมกัน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
VAR00001	92.2295	72.8464	-.0319	.8705
VAR00002	91.5246	71.8202	.0287	.8737
VAR00003	91.9344	71.9290	.0592	.8697
VAR00004	92.3607	71.4011	.1368	.8675
VAR00005	90.2787	66.1044	.5609	.8570
VAR00006	90.2787	64.8377	.6318	.8544
VAR00007	90.5574	65.0508	.4479	.8609
VAR00008	90.1311	65.4158	.5585	.8567
VAR00009	90.3934	64.5760	.5834	.8556
VAR00010	89.9344	68.0623	.4274	.8610
VAR00011	90.2295	64.5464	.6697	.8533
VAR00012	90.1475	66.0945	.5537	.8571
VAR00013	90.2295	64.6131	.6405	.8541
VAR00014	90.2459	65.2552	.5801	.8560
VAR00015	90.3115	65.8514	.4854	.8590
VAR00016	90.4590	64.4858	.6097	.8548
VAR00017	90.0164	65.4497	.5840	.8560
VAR00018	90.2459	64.7885	.6948	.8531
VAR00019	89.2787	70.0710	.2852	.8645
VAR00020	89.7541	67.3552	.5072	.8589
VAR00021	89.4918	68.2541	.4312	.8610
VAR00022	89.5738	69.8153	.2470	.8657
VAR00023	89.6557	69.8962	.2390	.8659
VAR00024	89.7377	71.8967	.0504	.8706
VAR00025	89.4754	69.7202	.2353	.8663
VAR00026	89.4754	69.4869	.3199	.8637

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0

N of Items = 26

Alpha = .8659

ประวัติผู้เขียน**ชื่อ นามสกุล**

นางสาวนพัสร เพิ่มญาติ

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2551

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2554

การทำงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ