



ที่ ลย ๐๐๑๙.๑/ว๘๕

ถึง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. แจ้งว่า ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกระดับ เรื่อง “แนวทางการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาข้าราชการในยุค Disruption” ในระหว่าง
เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นแล้ว และขอส่งรายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจ เพื่อเผยแพร่
ให้ส่วนราชการทราบ และนำไปใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเหมาะสม
กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย ขอประชาสัมพันธ์รายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจ
ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ



กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
โทร./โทรสาร ๐ ๔๒๘๑ ๑๗๗๓

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



Change for Good

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 117
วันที่ 19 ม.ค. 69
เวลา

ปีงบประมาณ 2026
วันที่ 11/1/69
เวลา



ศาลากลางจังหวัด
เลขที่รับ 2044
วันที่ 11 พค 2569
เวลา

ที่ มท ๐๒๐๓.๕/ว ๒๒๓๕

ถึง สำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. แจ้งว่า ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกระดับ เรื่อง “แนวทางการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาข้าราชการในยุค Disruption” ในระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นแล้ว และขอส่งรายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจ เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการทราบ และนำไปใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์รายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจดังกล่าวให้กับบุคลากรในสังกัดทราบ รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้



รายงานผลการวิเคราะห์



สถาบันดำรงราชานุภาพ
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๑๑๔๒
มท. ๕๐๙๓๔

รายงานผลการวิเคราะห์ แบบสำรวจแนวทางการจัด การเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการ ในยุค DISRUPTION

ศูนย์ยุทธศาสตร์ วิชาการ และความร่วมมือระหว่างประเทศ (ยสร.)
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.



สารบัญ

เรื่อง

- ที่มาและความสำคัญ
- วัตถุประสงค์
- การดำเนินการเก็บข้อมูลและระเบียบวิธีวิเคราะห์ข้อมูล
- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ
- ทักษะจำเป็นสำหรับข้าราชการในยุค Disruption
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ
- การประเมินผลการเรียนรู้ตาม Kirkpatrick Model
- อิทธิพลของสุขภาพ (Well-being) ต่อการเรียนรู้
- บทสรุปและข้อเสนอแนะ

หน้า

- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 14
- 18
- 22
- 24
- 26

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันภาครัฐไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption ในทุกมิติ ข้าราชการไทยจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และวิถีชีวิตที่สอดคล้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม

การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ที่สะท้อนมุมมอง ความต้องการ และบริบทการทำงานจริงของข้าราชการในทุกกระดับ

ศูนย์ยุทธศาสตร์ วิชาการ และความร่วมมือระหว่างประเทศ (ยธ.) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย วางแผน และออกแบบรูปแบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความทันสมัย และสามารถเสริมสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง



วัตถุประสงค์

- เพื่อวิเคราะห์และระบุรูปแบบการเรียนรู้ บรรยายการศึกษาการเรียนรู้ และทักษะจำเป็นที่ข้าราชการต้องการในยุค Disruption
- เพื่อศึกษาความแตกต่างของความต้องการและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนและสร้างตัวตนจำลองของผู้เรียน (Learner Persona) สำหรับใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรใหม่ที่มีความเฉพาะเจาะจงและลดความซับซ้อนในการวางแผนพัฒนาข้าราชการ
- เพื่อสำรวจการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ รวมถึงศึกษาอิทธิพลของสุขภาพ (Well-being) ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ
- เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากภาครัฐ สำหรับใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ ของภาครัฐ



การดำเนินการเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบวีเคราะห์ข้อมูล

- แบบสำรวจออนไลน์ Google Form
- กลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการพลเรือนสามัญทุกระดับและประเภทตำแหน่ง
- ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม - 26 กันยายน พ.ศ. 2568

ระเบียนวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล
เชิงปริมาณ
(QUANTITATIVE
DATA ANALYSIS)

การวิเคราะห์ความ
สัมพันธ์ของข้อมูลเชิง
กลุ่ม (CATEGORICAL
DATA ANALYSIS)

การวิเคราะห์ข้อมูล
ความถี่ (FREQUENCY
DATA ANALYSIS)

การจัดกลุ่มผู้เรียนด้วยการ
วิเคราะห์กลุ่มแฝง
(LATENT CLASS
ANALYSIS; LCA)

การวิเคราะห์ตามแบบ
จำลองการประเมิน
KIRKPATRICK

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
คุณภาพ
(QUALITATIVE DATA
ANALYSIS)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ (Demographic Profile)



ความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD CHALLENGES)

ในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย จากการศึกษาพบว่า

การยกระดับมาตรฐาน รูปแบบ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเทียบเท่าสากล (Modernization) เป็นประเด็นที่มีความยากและท้าทายที่สุด

ประเด็นที่ท้าทายรองลงมาได้แก่การบริหารจัดการงบประมาณด้านการเรียนรู้ (Budgeting) และการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Course Design) โดยในประเด็นของการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี สำหรับกลุ่มเป้าหมาย (Building Experience) นั้น เป็นประเด็นที่มีความท้าทายน้อยที่สุด



แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยากในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเด็นต่าง ๆ

เอกสารแนบ ๓



รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ ที่พึงพอใจ

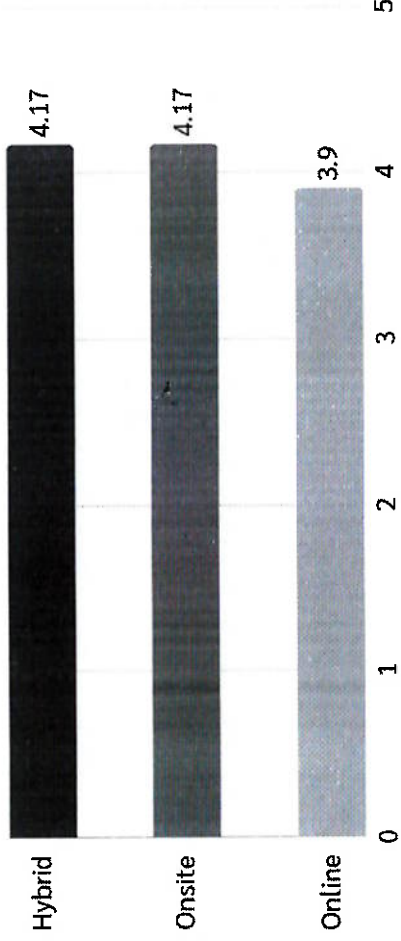
Preferable Learning & Development

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ

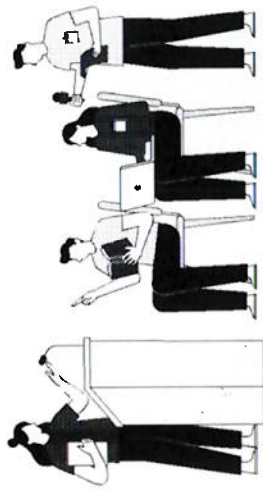
(Preferable Learning & Development)

1 รูปแบบการเรียนรู้ (Course Format)

- ข้าราชการให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้จริง
- รูปแบบที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ แบบผสมผสาน (Hybrid) และแบบในสถานที่ (Onsite)
- การเรียนรู้แบบออนไลน์ได้รับความนิยมต่ำที่สุด



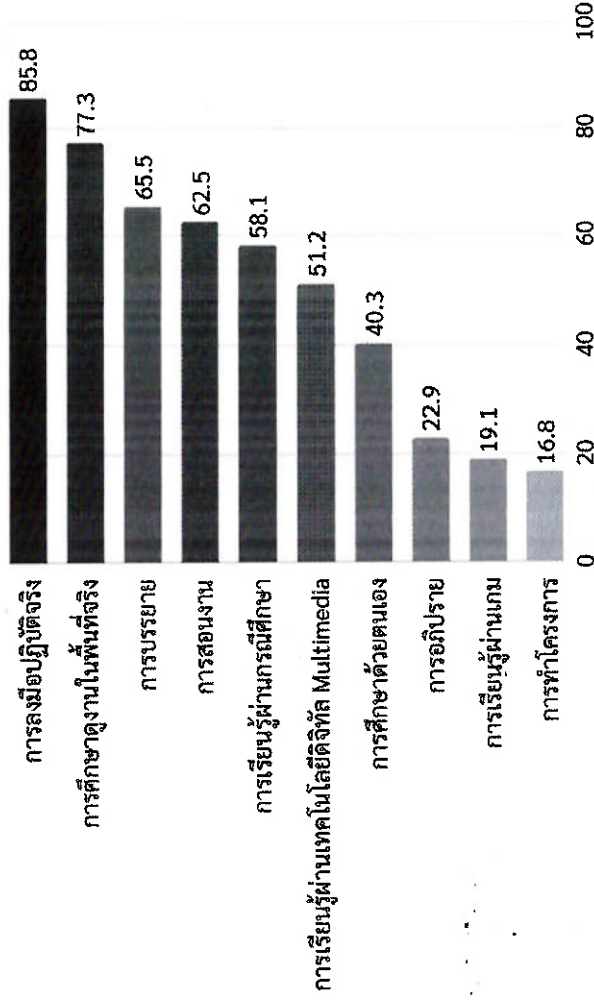
แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบต่างๆ



รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ (Preferable Learning & Development)

2 วิธีการเรียนรู้ (Learning Method)

จากการสำรวจพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบ **การลงมือปฏิบัติจริง** มากที่สุด โดยมี การศึกษาดูงานในพื้นที่จริงเป็นเทคนิค การเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมรองลงมา อย่างไรก็ตามการบรรยายก็ยังคงเป็นเทคนิคที่คุ้นชินและได้รับความนิยม ส่วนการเรียนรู้ผ่านเกมและการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการได้รับความนิยม **ต่ำที่สุด** ตามลำดับ



แผนภูมิเปรียบเทียบความถี่ (%) ของวิธีการจัดการการเรียนรู้ที่พึงพอใจ

LEARNING METHOD PERSONAS

จากการวิเคราะห์ด้วย Latent Class Analysis (LCA) ได้นำผลวิเคราะห์มาสร้างเป็น Learning Method Personas เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการจำแนกประเภทของผู้เรียนรู้ จัดกลุ่มออกมาได้จำนวน 4 กลุ่ม Persona ดังนี้



นางศุภรณี – ชอบดั้งเดิม (Classic Learner) (31%)

- ชื่นชอบการเรียนรู้แบบบรรยาย
- กับทฤษฎีปฏิบัติที่จริงจัง และการลงพื้นที่จริง
- ชำนาญการ Gen X และอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป



นางสาวกรวรรณ – ชอบกรณีศึกษา (Case-Study Learner) (12%)

- ชื่นชอบการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา และการเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดียดิจิทัล
- เหมาะกับการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning หรือสื่อมัลติมีเดีย
- ชำนาญการหญิง Gen Y ที่มีอายุราชการ 16-20 ปี



นางสาวทักษอร – ชอบทดลอง (Experimental Learner) (34%)

- ชอบการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงและการลงพื้นที่จริง
- ปฏิเสธการบรรยายอย่างสิ้นเชิง
- Gen Y และ Gen Z ที่มีอายุราชการไม่สูงมาก มีสัดส่วนของผู้มีศักยภาพสูง (Talent) มากกว่ากลุ่มอื่น



นายผดุง – ชอบผสมผสาน (Mixed Learner) (23%)

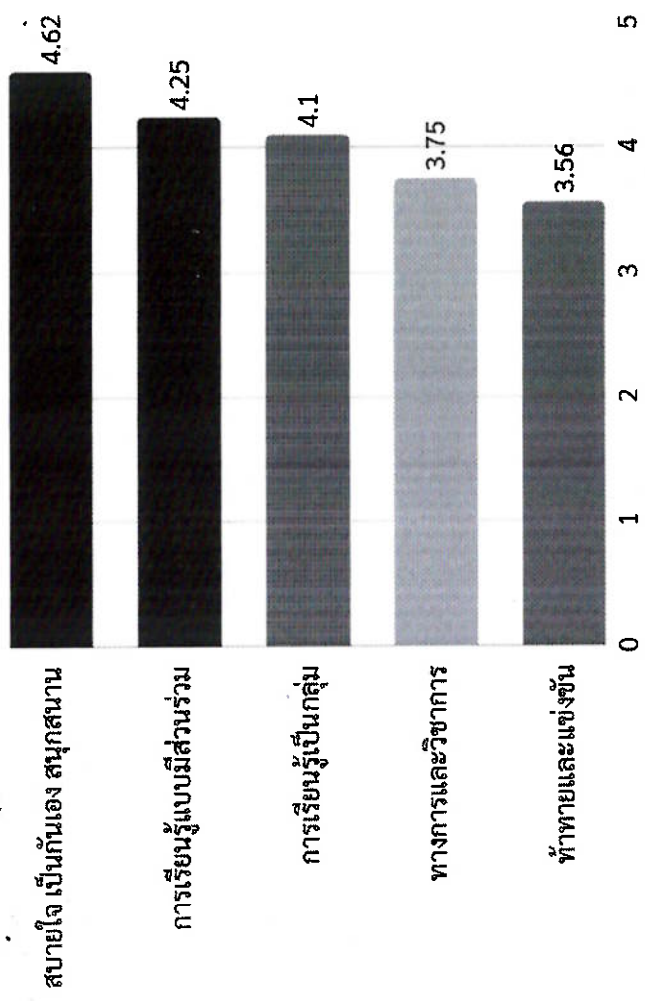
- ชอบเทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการอภิปรายความคิดเห็น
- ไม่เปิดรับการเรียนผ่านมัลติมีเดีย
- สัดส่วนข้าราชการชายสูง และอยู่ในช่วง Gen X และ Gen Y

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ

(Preferable Learning & Development)

3 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere)

จากผลสำรวจพบว่าโดยภาพรวมแล้วบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างความสบายใจ เป็นกันเอง และสนุกสนานนั้นเป็นที่ชื่นชอบสูงสุด การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้เป็นกลุ่มที่ได้รับความนิยมรองลงมา การเรียนรู้ที่เน้นความท้าทายและการแข่งขันนั้นได้รับความนิยมต่ำอย่างมีนัยสำคัญ



แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบรรยากาศการเรียนรู้แบบต่าง ๆ

LEARNING ATMOSPHERE PERSONAS

จากการวิเคราะห์ด้วย Latent Class Analysis (LCA) ได้นำผลวิเคราะห์มาสร้างเป็น Learning Atmosphere Personas เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการจำแนกประเภทของผู้เรียนรู้ จัดกลุ่มออกมาได้จำนวน 5 กลุ่ม Persona ดังนี้



กลุ่ม “ชอบบางอัน แต่ชอบสุดๆ” (37%)

- เห็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสูงสุด แต่ไม่เห็นบรรยากาศการแข่งขันและความเป็นวิชาการ
- มีสัดส่วนของข้าราชการระดับอำนาจการและบริหาร และกลุ่มผู้มีความชำนาญมากที่สุด



กลุ่ม “ชอบหมดเลยได้ทุกอย่าง ขอให้ได้เรียน” (8%)

- กลุ่มเล็กที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สูง
- ชอบบรรยากาศในการเรียนรู้ในทุกรูปแบบไม่ว่าจะรูปแบบน้อยหลาย วิชาการ หรือการมีส่วนร่วม
- ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชายรุ่นใหม่ (Gen Z) ตำแหน่งทั่วไปในส่วนภูมิภาค



กลุ่ม “ความคิดเห็นหลากหลาย (แต่ชอบแบบสบายๆ)” (8%)

- เห็นบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลายเป็นหลัก โดยให้คะแนนบรรยากาศอื่นๆ ในระดับกลางและการกระจายตัว
- มีสัดส่วนของข้าราชการ Gen Z และกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการสูงสุด



กลุ่ม “ชอบบางอันแบบเผื่อใจ” (33%)

- ขึ้นชอบบรรยากาศแบบการมีส่วนร่วม ผ่อนคลาย และ การทำงานเป็นทีมที่สูงมาก
- แต่มีแนวโน้มที่จะชอบบรรยากาศทางการและการแข่งขันที่น้อยกว่า



กลุ่ม “ชอบสบายๆ นอกนั้นเฉยๆ” (14%)

- ชอบบรรยากาศแบบผ่อนคลายเท่านั้น
- บรรยากาศแบบอื่นๆ ทั้งหมดได้คะแนนในระดับ “เฉยๆ”
- มีสัดส่วนของข้าราชการจากส่วนกลางที่สูง

ทักษะจำเป็นสำหรับข้าราชการ ในยุค DISRUPTION

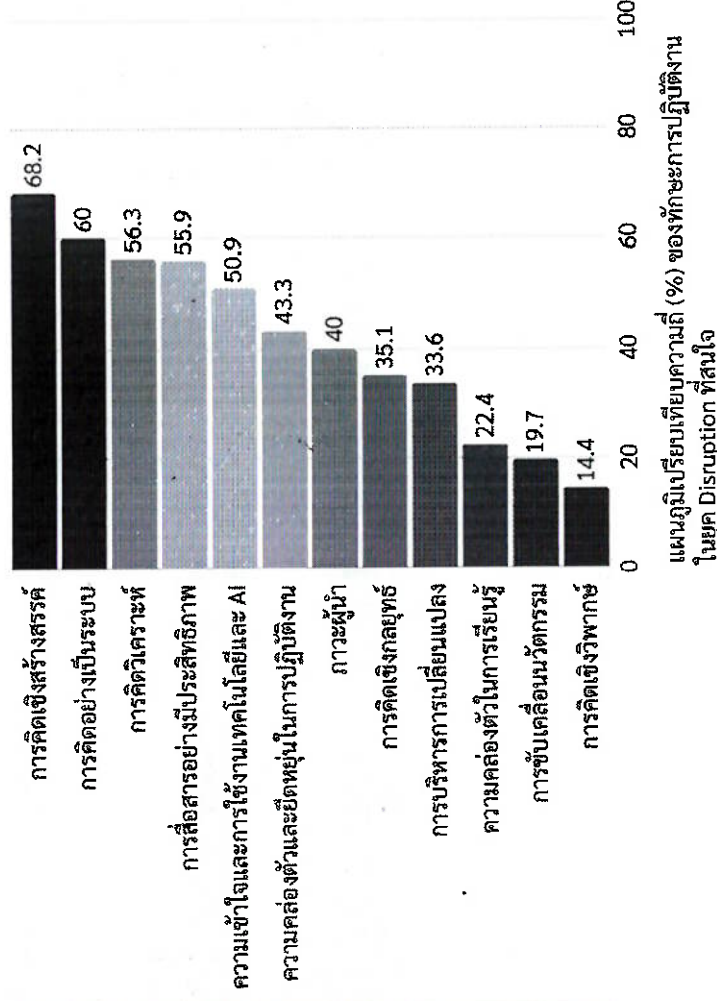
Essential Skills for Public Servants
in the Disrupting Era

ทักษะจำเป็นสำหรับข้าราชการในยุค DISRUPTION (Essential Skills for Public Servants in the Disrupting Era)

ในยุค Disruption ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในหลากหลายมิตินั้น การมีทักษะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การทำงานของข้าราชการสามารถเกิดผลสูงสุดได้

จากผลสำรวจพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างสูงกับทักษะด้านการคิดและการสื่อสารประกอบด้วยกัน 4 ทักษะ คือ

การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ



ESSENTIAL SKILLS PERSONAS



จากการวิเคราะห์ด้วย Latent Class Analysis (LCA) ได้นำผลวิเคราะห์มาสร้างเป็น Essential Skills Personas เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการจำแนกประเภทของผู้เรียนรู้ จัดกลุ่มออกมาได้จำนวน 6 กลุ่ม Personals ดังนี้

1



Strategic Strategist (17%)

- เป็นนักวางแผนภาพรวม ให้ความสำคัญกับการคิดเชิงกลยุทธ์สูงสุด
- ส่วนใหญ่เป็น Gen X และ Gen Y
- ชำนาญการประเภทผู้อำนวยการและบริหาร
- แต่มีความสนใจในด้านทักษะดิจิทัลน้อยที่สุด

2



Analytical อนันต์ (6%)

- เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านและเป็นนักคิดที่เคร่งครัด
- ให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านความคิดทั้งหมดเป็นหลัก
- มีสัดส่วนเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน

3



Communicative เชมจิรา (24%)

- เน้นคนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
- ให้ความสำคัญกับทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ และข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย

ESSENTIAL SKILLS PERSONAS



4

Digital ดวงกลม (20%)

- เปิดรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ดิจิทัล และ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- ให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคโนโลยี สูงสุด เติบโตด้วยความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสาร
- Gen X และ Gen Y และ ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิงและตำแหน่งบริหาร



5

Adaptive อภิญญา (11%)

- เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา ช่างสังเกตและชอบ ทดลองสิ่งใหม่
- ให้ความสำคัญกับทักษะที่หลากหลาย โดยมี ทักษะด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้ เป็นอันดับหนึ่ง
- ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปและมีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี มากกว่ากลุ่มอื่นๆ



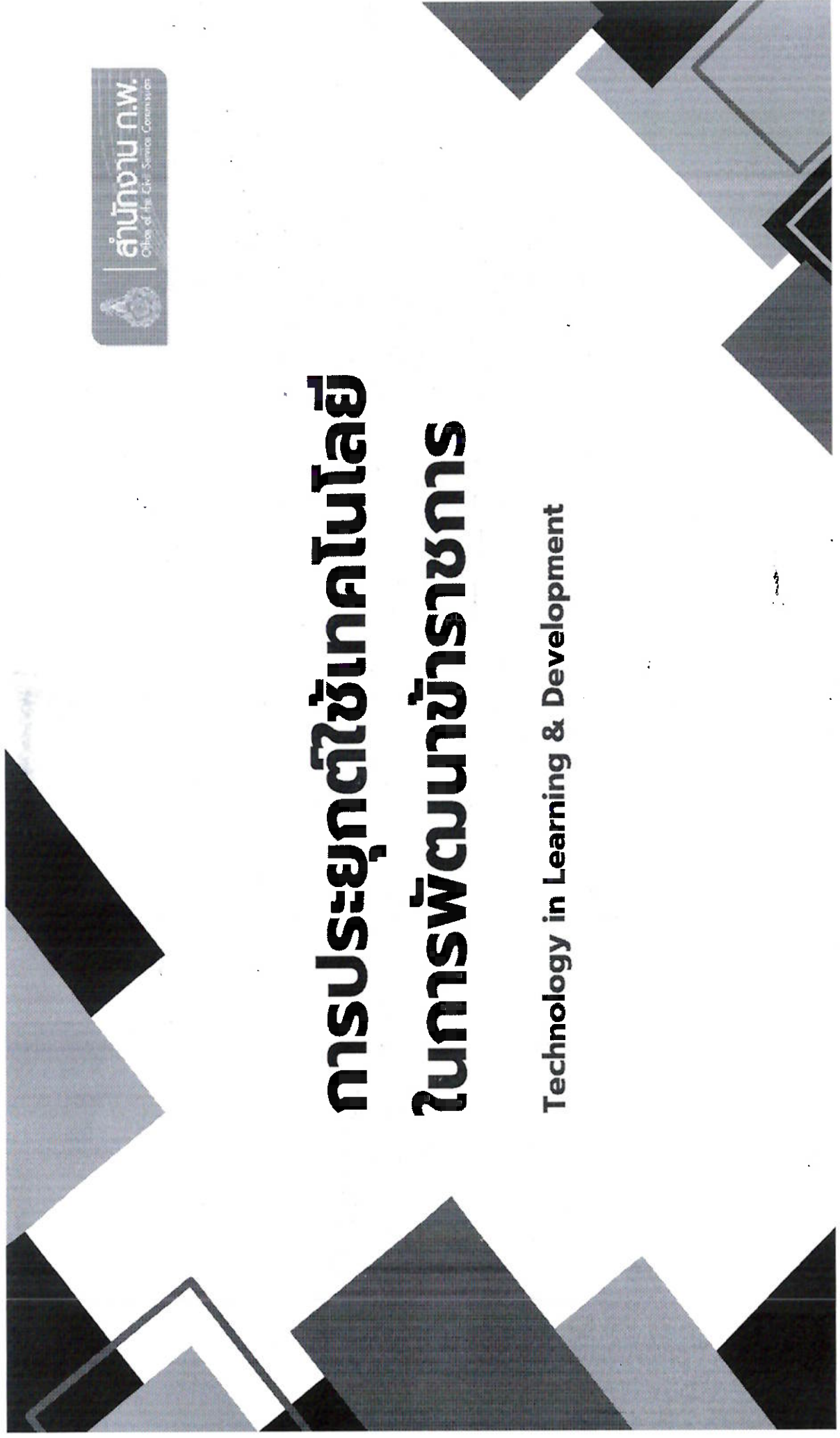
6

Data-Driven ดาวิวิท (22%)

- ใช้ข้อมูลเชิงลึกและการวิเคราะห์ด้วย เทคโนโลยีในการทำงาน
- ให้ความสำคัญกับทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และ AI และทักษะการคิดวิเคราะห์
- ข้าราชการหญิงในช่วงอายุ Gen Y และ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการกลุ่มตำแหน่งประเภท วิชาการ

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาข้าราชการ

Technology in Learning & Development



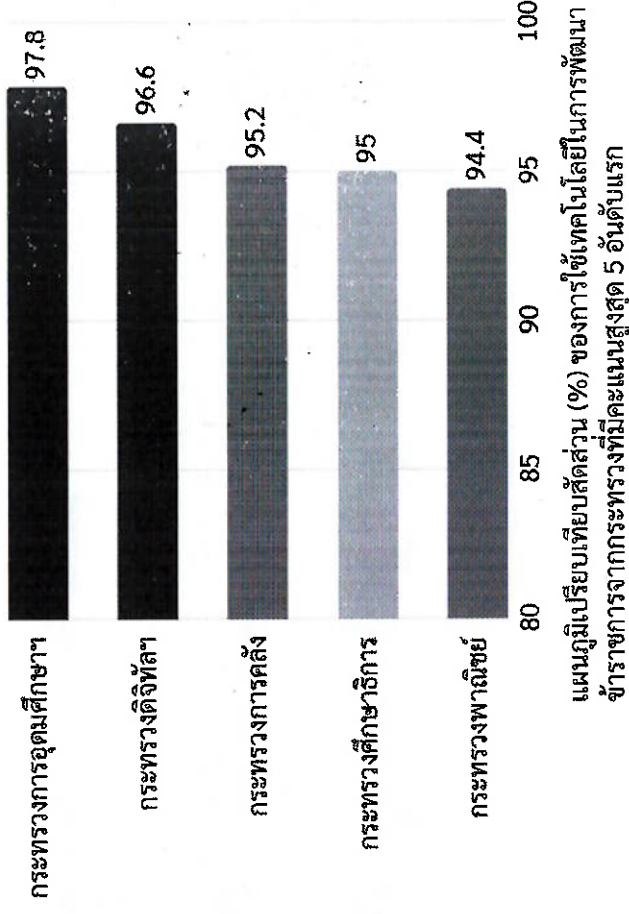


การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ (Technology in Learning & Development)

จากผลสำรวจพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาในระดับที่สูงถึงร้อยละ 93

โดยกระทรวงที่เป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงการคลัง

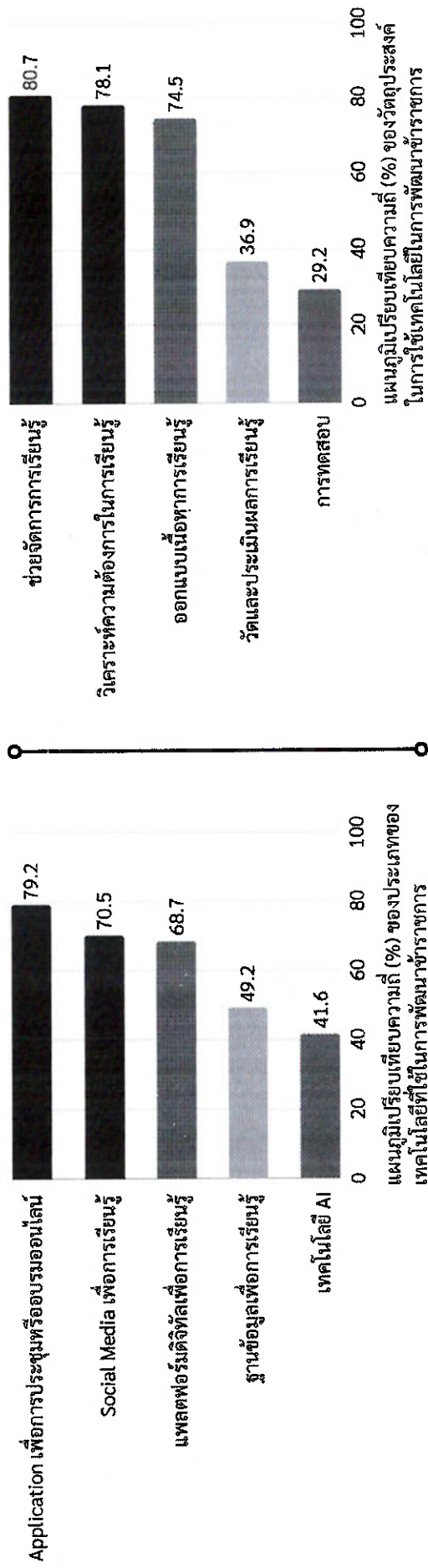
ส่วนบางหน่วยงาน เช่น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม ยังคงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาน้อยกว่ากระทรวงอื่น ๆ



การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ (Technology in Learning & Development)

สำหรับประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ในงานด้านการพัฒนาข้าราชการที่มีการใช้งานแพร่หลายที่สุดในหน่วยงานรัฐ คือ Video Conference Application รองลงมาคือ การใช้สื่อ social media เพื่อการเรียนรู้ และการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ และเทคโนโลยีดิจิทัลเฉพาะทางตามลำดับ

ในมิติของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และ AI มาปรับใช้ในกระบวนการจัดการการเรียนรู้และพัฒนา (L&D) ได้ดีที่สุดใน 3 ด้านหลัก คือ การเป็นผู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนา (Learning/Teaching Assistant) การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ (Needs Analysis) และการออกแบบเนื้อหา (Content Creation)



การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ (Technology in Learning & Development)

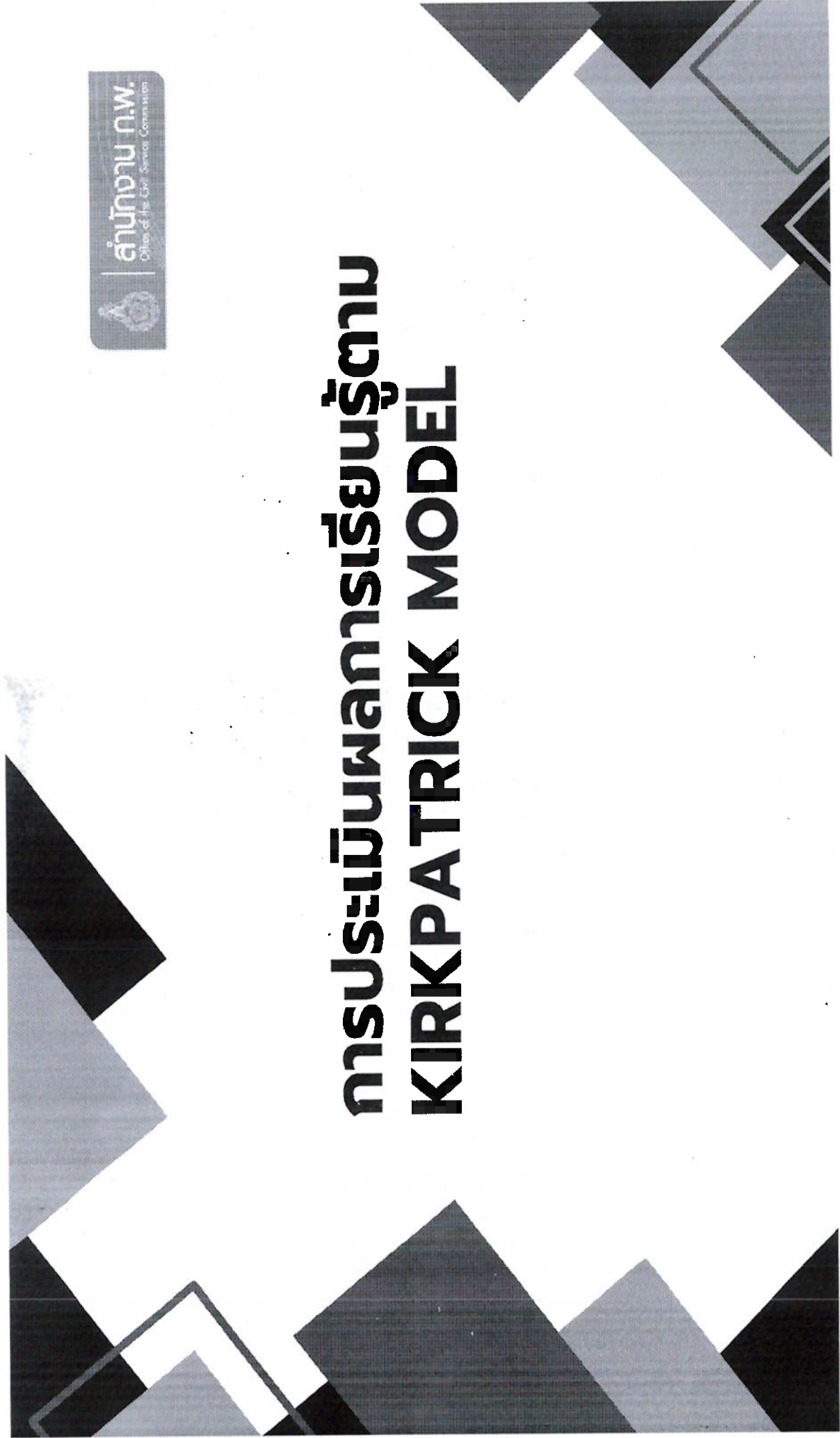
ปัญหาสำคัญ ที่พบในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนา คือ



- ความล้มเหลวของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ไม่มีลิขสิทธิ์
- ความเสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต
- ความสามารถในการเข้าถึงระบบ e-Learning



การประเมินผลการเรียนรู้ตาม KIRKPATRICK MODEL



การประเมินผลการเรียนรู้ตาม Kirkpatrick Model

การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อ้างอิงตาม Kirkpatrick Model ซึ่งแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 ระดับ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้แปลงข้อมูลการประเมินให้อยู่ในรูปแบบมาตราวัดเชิงปริมาณ 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) จากภาพรวมผลการสำรวจพบว่า **กระทรวงยุติธรรม** มีความโดดเด่นอย่างมากในการประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดครองอันดับหนึ่ง ถึง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 2 (Learning) ระดับที่ 3 (Behavior) และระดับที่ 4 (Results)

อันดับ	Reaction	Learning	Behavior	Result
1	กระทรวงการอุดมศึกษา ๑ (4.44)	กระทรวงยุติธรรม (4.32)	กระทรวงยุติธรรม (3.94)	กระทรวงยุติธรรม (3.83)
2	กระทรวงการต่างประเทศ (4.41)	กระทรวงการคลัง (4.26)	กระทรวงคมนาคม (3.89)	กระทรวงคมนาคม (3.80)
3	กระทรวงพาณิชย์ (4.35)	กระทรวงอุตสาหกรรม (4.17)	กระทรวงมหาดไทย (3.88)	กระทรวงมหาดไทย (3.79)
	ระดับ 1 Reaction คือ การประเมินการตอบสนองของผู้เข้าร่วม เช่น แบบวัดความพึงพอใจ เป็นต้น	ระดับ 2 Learning คือ การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะของผู้เข้าร่วม เช่น แบบทดสอบก่อน-หลังการเรียนรู้ เป็นต้น	ระดับ 3 Behavior คือ การประเมินนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมกับเชิงการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติงาน เช่น การสัมภาษณ์ การมอบหมายโครงการ เป็นต้น	ระดับ 4 Results คือ การประเมินจากผลการสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติงาน เช่น แบบประเมิน 360 องศา ผลลัพธ์ของโครงการที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น






อิทธิพลของสุขภาวะ (WELL-BEING) ต่อการเรียนรู้

Well-being & Learning



อิทธิพลของสุขภาวะ (Well-being) ต่อการเรียนรู้ (Well-being & Learning)

แบบสำรวจนี้ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสุขภาวะที่ดีในองค์กรต่อการเรียนรู้ของข้าราชการ โดยแบ่งออกมาเป็น 2 ประเภทหลักคือสุขภาวะส่วนบุคคล 5 ด้าน และมีดัชนีองค์กรอีก 2 ด้าน โดยแต่ละด้านได้ผลคะแนน ดังนี้

สุขภาวะส่วนบุคคล

-  1. สุขภาวะทางจิตใจ (Mental Well-being) เช่น สภาพอารมณ์ ความเครียด หรือสุขภาพจิตโดยรวม มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้สูงสุดที่คะแนน 4.42
-  2. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being) เช่น ความแข็งแรงของร่างกาย การพักผ่อน การกิน และการดูแลสุขภาพโดยรวม มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่คะแนน 4.34
-  3. สุขภาวะทางหน้าที่การงาน (Intellectual & Occupational Well-being) เช่น ความพึงพอใจในงาน โอกาสในการพัฒนา ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และความรู้สึกรักมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่คะแนน 4.33
-  4. สุขภาวะทางสังคมและสภาพแวดล้อม (Social & Environmental Well-being) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในสังคม การได้รับการสนับสนุน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิต มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่คะแนน 4.31
-  5. สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-being) เช่น ความมั่นคงทางการเงิน การบริหารจัดการรายได้ และการจัดการหนี้สิน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่คะแนน 4.25

สุขภาวะในมิติขององค์กร

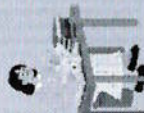
-  1. องค์กรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อยู่ที่ 4.27
-  2. ข้าราชการในองค์กรและเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่คะแนน 4.23

บทสรุปและข้อเสนอแนะ


Conclusion & Suggestions

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

(Conclusion & Suggestions)



- 1. การเรียนรู้และการพัฒนา**
 - ใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อาทิ e-Learning
 - การออกแบบบทหลักสูตรที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง
 - การจัดทำแผนพัฒนาควรมีความเฉพาะเจาะจง (Tailored Development Plan)
- 2. ปัญหาเชิงระบบ โครงสร้าง และระเบียบขั้นตอน**
 - พัฒนาระบบและขั้นตอนของการเข้ารับการเรียนรู้ให้สะดวกมากขึ้น
 - ปัญหากระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน การทำเอกสารที่ซ้ำซ้อน และระบบราชการที่ขาดความคล่องตัว ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้
- 3. เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ และการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล**
 - นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการภายใน
 - พัฒนาทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย สอดคล้องการใช้งาน และเพียงพอต่อความต้องการ
- 4. ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร**
 - ควรมีผู้นำที่เปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี และป้องกันปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
 - การนำระบบประเมินแบบ 360 องศา มาปรับใช้กับข้าราชการในทุกระดับ



- 5. ความสมดุลในการทำงาน สุขภาวะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
 - กำหนดนโยบายและมาตรการด้านการดูแลสุขภาพทางจิต (Mental Health Care)
 - ควรมีระดับการดูแลและเฝ้าระวังสุขภาพทางจิต
 - มีเสียงสะท้อนจากผู้ประสบภาวะสีนอนิดี (Anhedonia) จึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ
- 6. ความเสมอภาค การเข้าถึงโอกาส และความโปร่งใส**
 - ข้าราชการในส่วนภูมิภาคได้รับโอกาสหรือความสำคัญน้อยกว่าข้าราชการในส่วนกลาง
 - ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มเป้าหมายของการจัดฝึกอบรม ทำให้ข้าราชการส่วนอื่นๆ เกิดความรู้สึกล่าช้ากว่าทุกองค์
 - ปัญหาระเบียบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ และความล่าเอียงในการพิจารณาความก้าวหน้า ส่งผลต่อการพัฒนา
- 7. ทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณ**
 - ปัญหาอุปกรณ์ อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และซอฟต์แวร์ที่ล้าสมัยและไม่ได้รับลิขสิทธิ์อย่างถูกต้อง
 - ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 8. แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ**
 - บทบาทโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - การขาดความชัดเจนและความโปร่งใสในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
 - ระบบการประเมินผลทำให้ข้าราชการไม่กล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone)
 - ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการเรียนรู้



จัดทำโดย
ศูนย์ยุทธศาสตร์ วิชาการ และความร่วมมือระหว่างประเทศ (ยร.)
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.

