สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

รายงานผลการวิเคราะห์แบบสำรวจแนวทางการจัดการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการในยุค DISRUPTION

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

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
• ที่มาและความสำคัญ	3
• วัตถุประสงค์	4
• การดำเนินการเก็บข้อมูลและระเบียบวิธีวิเคราะห์ข้อมูล	5
• ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	6
• ความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
• รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ	8
• ทักษะจำเป็นสำหรับข้าราชการในยุค Disruption	14
• การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ	18
• การประเมินผลการเรียนรู้ตาม Kirkpatrick Model	22
• อิทธิพลของสุขภาวะ (Well-being) ต่อการเรียนรู้	24
• บทสรุปและข้อเสนอแนะ	26

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันภาครัฐไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption ในทุกมิติ ข้าราชการไทยจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และวิธีคิดที่สอดคล้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม

การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพจึงจำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ที่สะท้อนมุมมอง ความต้องการ และบริบทการทำงานจริงของข้าราชการในทุกระดับ

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

วัตถุประสงค์

- เพื่อวิเคราะห์และระบุรูปแบบการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และทักษะจำเป็นที่ข้าราชการต้องการในยุค Disruption
- เพื่อศึกษาความแตกต่างของความต้องการและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนและสร้างตัวตนจำลองของผู้เรียน (Learner Persona) สำหรับใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรให้มีความเฉพาะเจาะจงและลดความซับซ้อนในการวางแผนพัฒนาข้าราชการ
- เพื่อสำรวจการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมถึงศึกษาอิทธิพลของสุขภาวะ (Well-being) ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ
- เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากภาครัฐ สำหรับใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ ของภาครัฐ

การดำเนินการเก็บข้อมูลและระเบียบวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

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

ระเบียบวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (QUANTITATIVE DATA ANALYSIS)

การวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ (FREQUENCY DATA ANALYSIS)

การจัดกลุ่มผู้เรียนด้วยการวิเคราะห์กลุ่มแฝง (LATENT CLASS ANALYSIS; LCA)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงกลุ่ม (CATEGORICAL DATA ANALYSIS)

การวิเคราะห์ตามแบบจำลองการประเมิน KIRKPATRICK

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (QUALITATIVE DATA ANALYSIS)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
(Demographic Profile)

67.7%
ของผู้ตอบแบบสำรวจ
เป็น**เพศหญิง**

ช่วงวัยที่มีมากที่สุด
คือช่วง **Gen Y** ที่
58.3%
ตามด้วย Gen X ที่ 35.7% และ Gen Z ที่ 5.9%

57.5%
คือข้าราชการใน**ส่วนภูมิภาค**

มีสัดส่วนข้าราชการตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ อยู่ที่
70.4%
กลุ่มอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มหลักคือ **อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป** (27.3%) และ**อายุราชการ 1-5 ปี** (23.4%)

กระทรวงที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุดสามอันดับแรกคือ **กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข** และ**กระทรวงยุติธรรม**

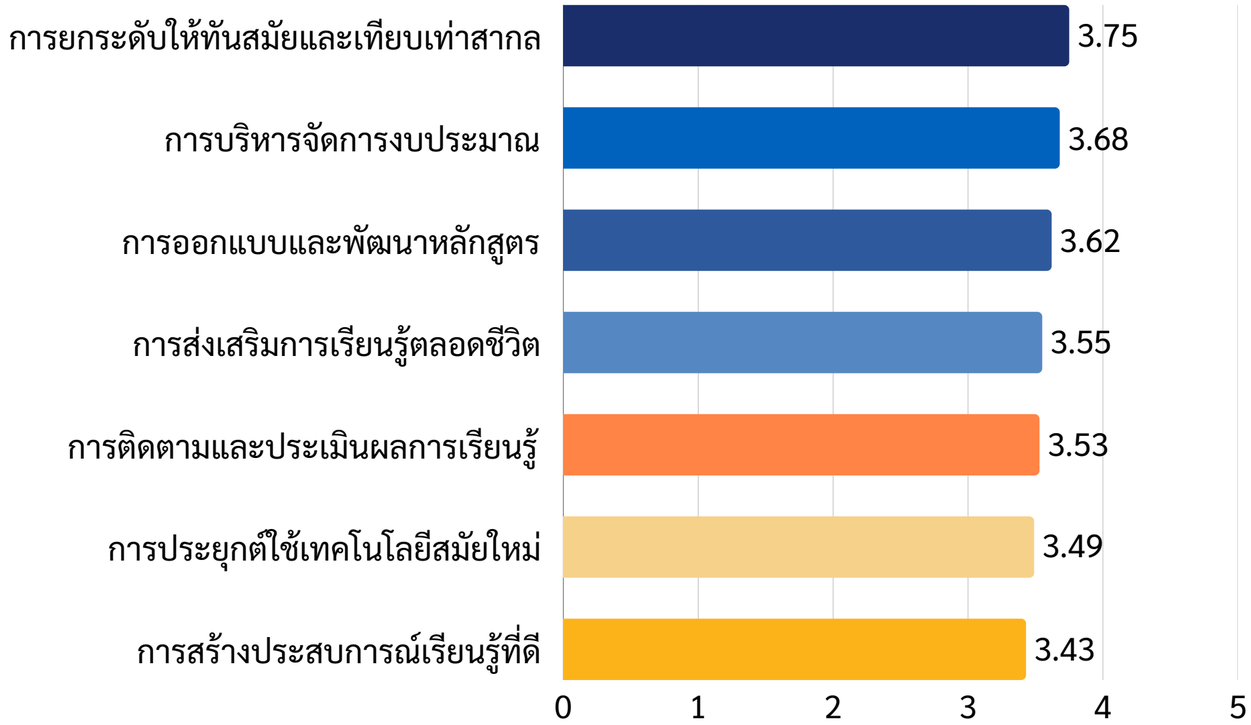
กระทรวงที่มี Response Rate สูงสุดสามอันดับแรกคือ **กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน** และ **กระทรวงพลังงาน**

13.9% เป็นข้าราชการที่ทำงานในด้าน**การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD CHALLENGES)

ในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย จากการสำรวจพบว่า ***การยกระดับมาตรฐาน รูปแบบ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเทียบเท่าสากล*** (Modernization) เป็นประเด็นที่มีความยากและท้าทายสูงสุด

ประเด็นที่ท้าทายรองลงมาได้แก่การบริหารจัดการงบประมาณด้านการเรียนรู้ (Budgeting) และการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Course Design) โดยในประเด็นของการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย (Building Experience) นั้นเป็นประเด็นที่มีความท้าทายน้อยที่สุด



แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยากในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเด็นต่าง ๆ

เอกสารแนบ ๓

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

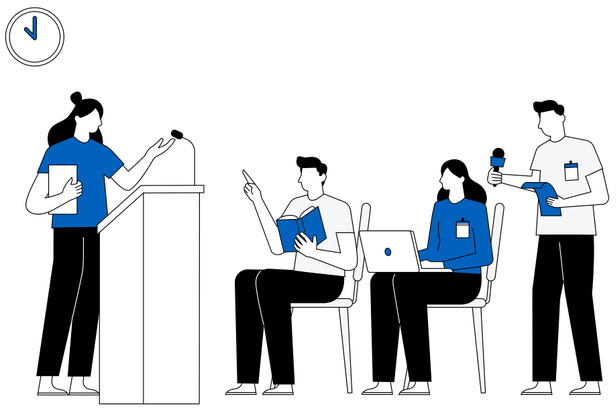
รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ

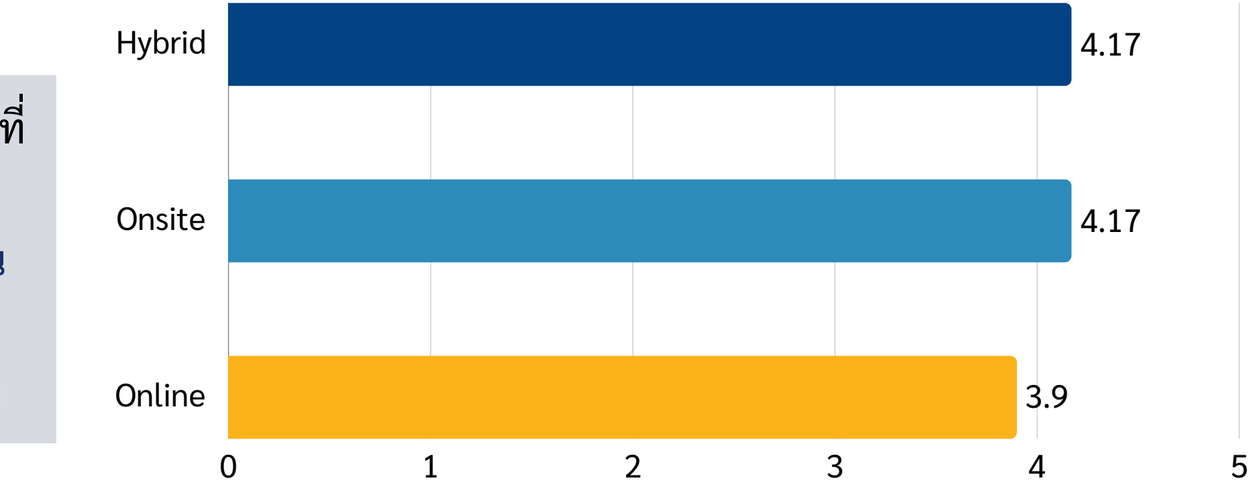
Preferable Learning & Development

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ
(Preferable Learning & Development)

1 รูปแบบการเรียนรู้
(Course Format)

- ข้าราชการให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนรู้ ที่สามารถ**มีปฏิสัมพันธ์**ได้จริง
- รูปแบบที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ **แบบผสมผสาน** (Hybrid) และ**แบบในสถานที่** (Onsite)
- การเรียนรู้แบบ**ออนไลน์**ได้รับ**ความนิยมต่ำที่สุด**





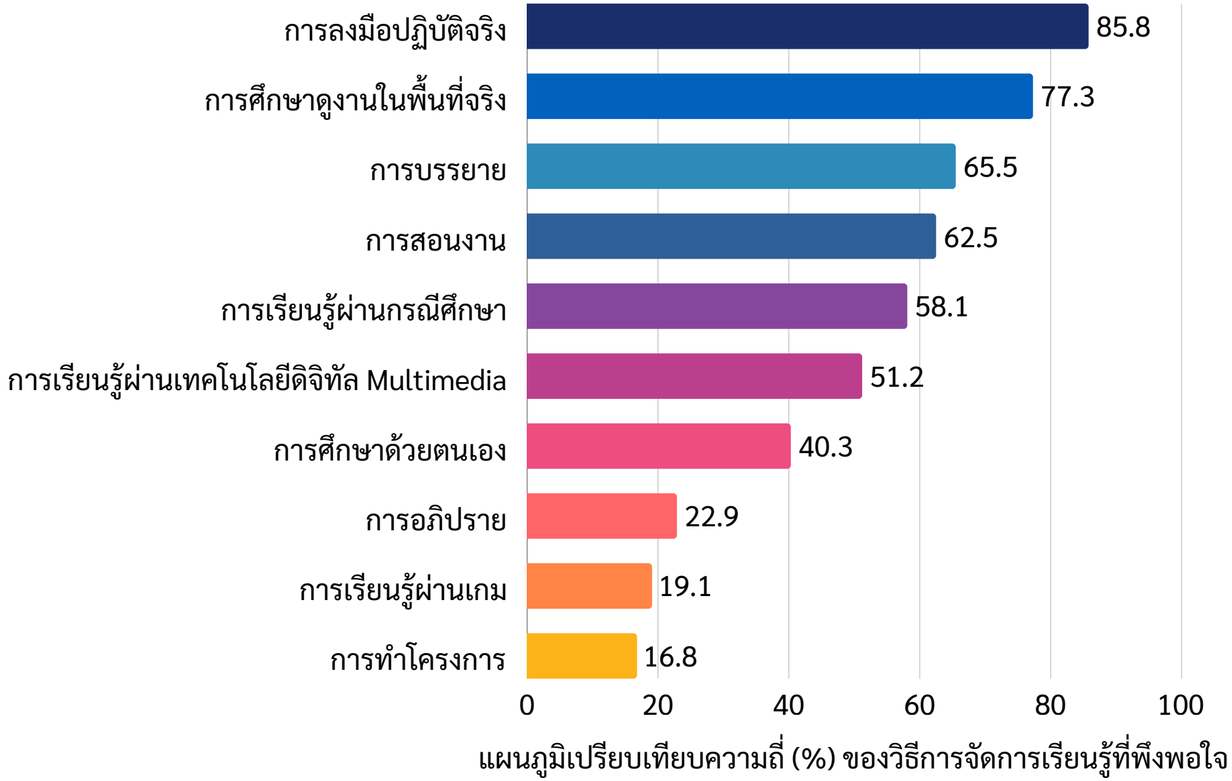
แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบต่าง ๆ

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ
(Preferable Learning & Development)

2 วิธีการเรียนรู้ (Learning Method)

จากการสำรวจพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อ***การเรียนรู้แบบการลงมือปฏิบัติจริง***มากที่สุด โดยมีการศึกษาดูงานในพื้นที่จริงเป็นเทคนิคการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมรองลงมา อย่างไรก็ตามการบรรยายก็ยังคงเป็นเทคนิคที่คุ้นชินและได้รับความนิยม

ส่วนการเรียนรู้ผ่าน**เกม**และการเรียนรู้ผ่าน**การทำโครงการ**ได้รับ**ความนิยมต่ำที่สุด**ตามลำดับ



แผนภูมิเปรียบเทียบความถี่ (%) ของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พึงพอใจ

LEARNING METHOD PERSONAS

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

1

นางดรุณี – ชอบดั้งเดิม (Classic Learner) (31%)

- ชื่นชอบ**การเรียนแบบบรรยาย**
- กับ**การปฏิบัติจริง** และ**การลงพื้นที่จริง**
- ข้าราชการ **Gen X** และอายุราชการ**ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป**

2

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

- ชื่นชอบ**การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา** และ**การเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดียดิจิทัล**
- เหมาะกับการเรียนรู้ผ่าน**ระบบ E-learning** หรือ**สื่อมัลติมีเดีย**
- **ข้าราชการหญิง Gen Y** ที่มี**อายุราชการ 16-20 ปี**

3

นางสาวทักษอร – ชอบทดลอง (Experimental Learner) (34%)

- ชอบการเรียนรู้ผ่าน**การลงมือทำจริง**และ**การลงพื้นที่จริง**
- **ปฏิเสธการบรรยาย**อย่างสิ้นเชิง
- **Gen Y** และ **Gen Z ที่มีอายุข้าราชการไม่สูงมาก** มีสัดส่วนของ**ผู้มีศักยภาพสูง (Talent) มากกว่ากลุ่มอื่น**

4

นายผดุง – ชอบผสมผสาน (Mixed Learner) (23%)

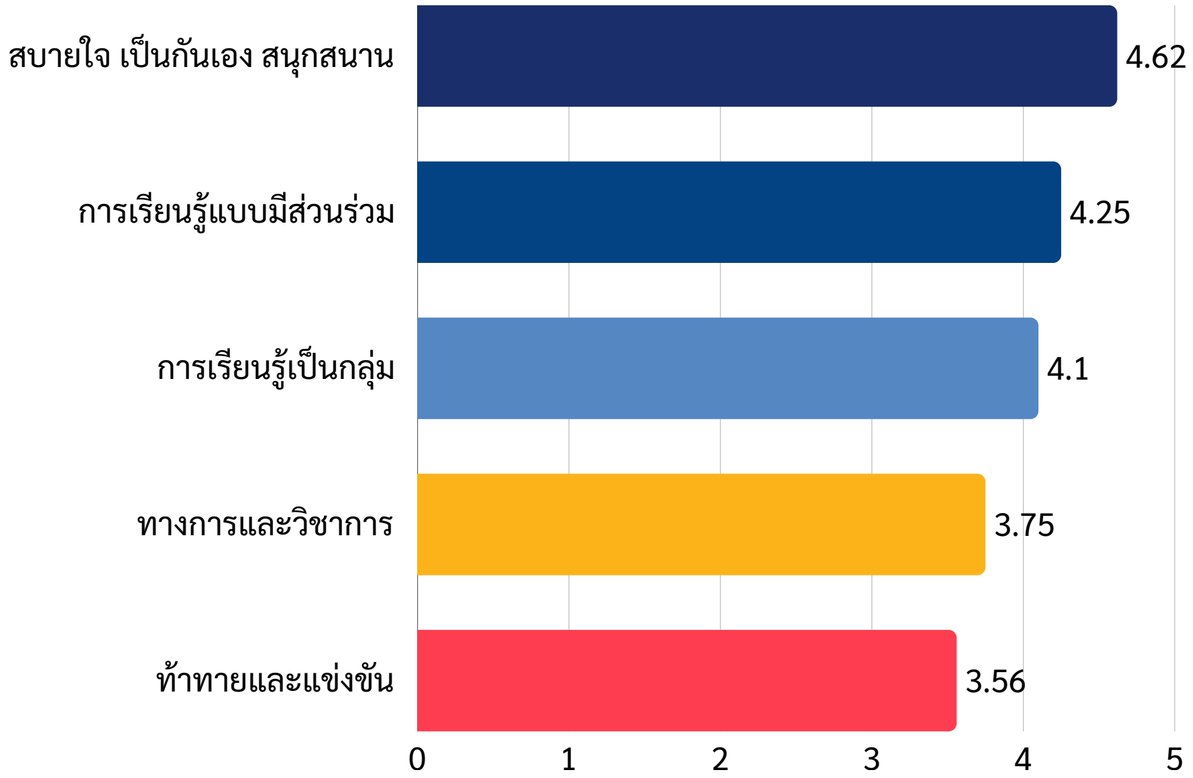
- **ชอบเทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย** และให้ความสำคัญกับ**การอภิปรายความคิดเห็น**
- **ไม่เปิดรับการเรียนผ่านมัลติมีเดีย**
- สัดส่วน**ข้าราชการชาย**สูง และอยู่ในช่วง **Gen X** และ **Gen Y**

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่พึงพอใจ
(Preferable Learning & Development)

3 บรรยากาศการเรียนรู้
(Learning Atmosphere)

จากผลสำรวจพบว่าโดยภาพรวมแล้วบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้าง ***ความสบายใจ เป็นกันเอง และสนุกสนาน***นั้นเป็นที่ชื่นชอบสูงสุด

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้เป็นกลุ่มที่ได้รับความนิยมรองลงมา การเรียนรู้ที่**เน้นความท้าทาย**และ**การแข่งขัน**นั้นได้รับ**ความนิยมต่ำ**อย่างมีนัยสำคัญ



แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบรรยากาศการเรียนรู้แบบต่าง ๆ

LEARNING ATMOSPHERE PERSONAS

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

กลุ่ม “ชอบบางอัน แต่ชอบสุดๆ” (37%)

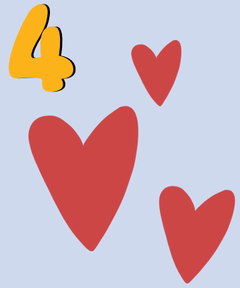
- เน้น**การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม**สูงสุด แต่**ไม่เน้นบรรยากาศการแข่งขัน**และ**ความเป็นวิชาการ**
- มีสัดส่วนของข้าราชการ**ระดับอำนวยการ**และ**บริหาร**และ**กลุ่มผู้มีศักยภาพ**มากที่สุด

กลุ่ม “ชอบหมดเลยได้ทุกอย่าง ขอให้ได้เรียน” (8%)

- กลุ่มเล็กที่มีความ**กระตือรือร้นในการเรียนรู้สูง**
- ชอบบรรยากาศในการเรียนรู้ใน**ทุกรูปแบบ**ไม่ว่าจะรูปแบบ **ผ่อนคลาย วิชาการ** หรือ**การมีส่วนร่วม**
- ส่วนใหญ่เป็น**ข้าราชการชายรุ่นใหม่** (Gen Z) ตำแหน่งทั่วไปในส่วนภูมิภาค

กลุ่ม “ความคิดเห็นหลากหลาย (แต่ชอบแบบสบายๆ)” (8%)

- เน้น**บรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายเป็นหลัก** โดยให้คะแนนบรรยากาศอื่นๆ ในระดับกลางและกระจายตัว
- มีสัดส่วนของข้าราชการ **Gen Z** และ**กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ**สูงสุด



กลุ่ม “ชอบบางอันแบบเผื่อใจ” (33%)

- ชื่นชอบบรรยากาศแบบ**การมีส่วมร่วม ผ่อนคลาย** และ **การทำงานเป็นทีม**ที่สูงมาก
- แต่มีแนวโน้มที่จะ**ชอบบรรยากาศทางการ**และ**การแข่งขัน**ที่น้อยกว่า

กลุ่ม “ชอบสบายๆ นอกนั้นเฉยๆ” (14%)

- ชอบบรรยากาศ**แบบผ่อนคลายเท่านั้น**
- บรรยากาศแบบแบบอื่นๆ ทั้งหมดได้คะแนนในระดับ **“เฉยๆ”**
- มีสัดส่วนของ**ข้าราชการจากส่วนกลาง**ที่สูง

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

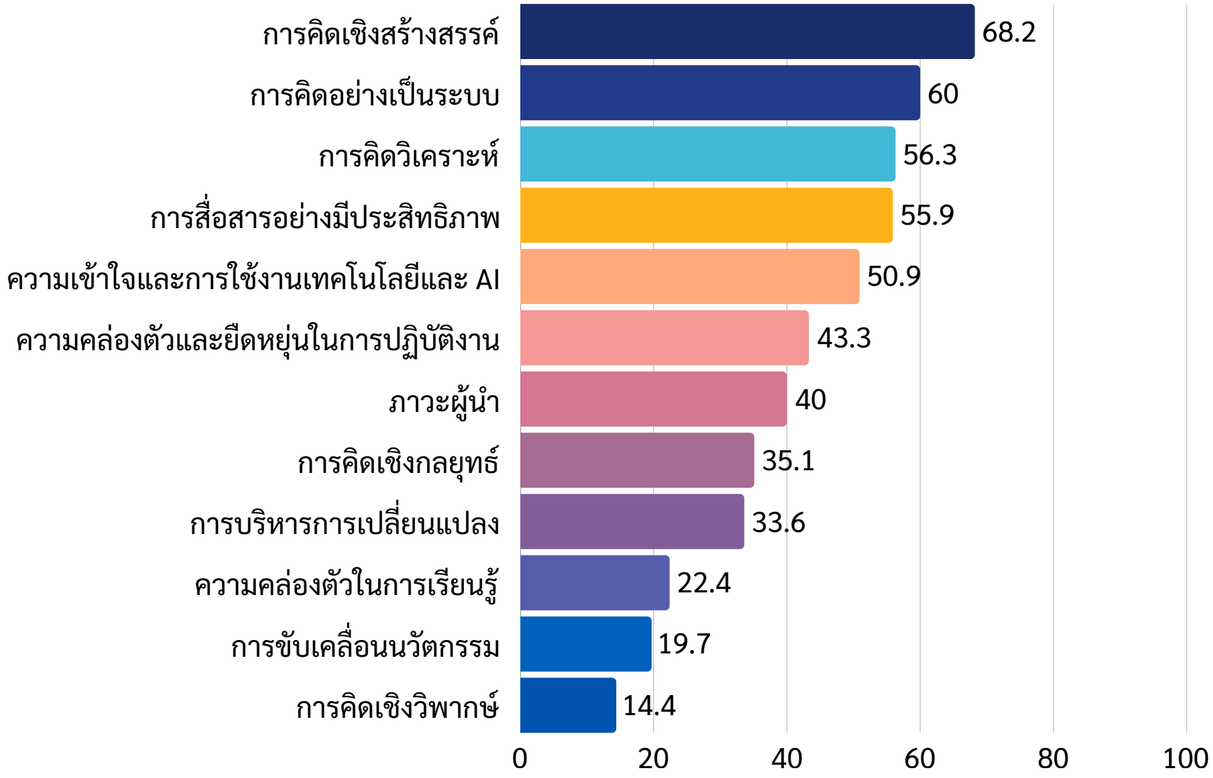
ทักษะจำเป็นสำหรับข้าราชการ ในยุค DISRUPTION

Essential Skills for Public Servants in the Disrupting Era

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

ในยุค Disruption ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิตินั้น การมีทักษะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของยุคสมัยนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การทำงานของข้าราชการสามารถเกิดผลสูงสุดได้

จากผลสำรวจพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างสูงกับ***ทักษะด้านการคิด***และ***การสื่อสาร***ประกอบด้วยกัน 4 ทักษะ คือ ***การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดวิเคราะห์*** และ***การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ***



แผนภูมิเปรียบเทียบความถี่ (%) ของทักษะการปฏิบัติงานในยุค Disruption ที่สนใจ

ESSENTIAL SKILLS PERSONAS

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

1

Strategic สรยุทธ (17%)

- เป็น**นักวางแผนภาพรวม** ให้ความสำคัญกับ**การคิดเชิงกลยุทธ์**สูงสุด
- ส่วนใหญ่เป็น **Gen X** และ **Gen Y**
- ข้าราชการประเภท**อำนวยการ**และ**บริหาร**
- แต่มีความ**สนใจในด้านทักษะดิจิตัลน้อย**ที่สุด

2

Analytical อนันต์ (6%)

- **เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน**และเป็น**นักคิดที่เคร่งครัด**
- ให้ความสำคัญกับ**ทักษะทางด้านความคิดทั้งหมด**เป็นหลัก
- มีสัดส่วนเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน

3

Communicative เขมจิรา (24%)

- **เน้นคนเป็นศูนย์กลาง** มุ่งสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
- ให้ความสำคัญกับทักษะ**การคิดเชิงสร้างสรรค์**และ**การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ**
- ส่วนใหญ่เป็น**ข้าราชการรุ่นใหม่** และ**ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย**

ESSENTIAL SKILLS PERSONAS

4

Digital ดวงกมล (20%)

- **เปิดรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ดิจิทัล** และ **ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน**
- ให้ความสำคัญกับ**ทักษะด้านเทคโนโลยี** สูงสุด เสริมด้วยความคิดสร้างสรรค์และการสื่อสาร
- **Gen X** และ **Gen Y** และ **ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง**และ**ตำแหน่งประเภทอำนวยการ**

5

Adaptive อภิญญา (11%)

- เป็น**ผู้เรียนรู้ตลอดเวลา** ช่างสังเกตและชอบทดลองสิ่งใหม่
- ให้ความสำคัญกับทักษะที่หลากหลาย โดยมี **ทักษะด้านความคล่องตัวในการเรียนรู้** เป็นอันดับหนึ่ง
- ข้าราชการ**ตำแหน่งประเภททั่วไป**และ**มีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี** มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

6

Data-Driven ดาวิกา (22%)

- ใช้**ข้อมูลเชิงลึก**และ**การวิเคราะห์ด้วยเทคโนโลยี**ในการทำงาน
- ให้ความสำคัญกับ**ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี**และ **AI** และ**ทักษะการคิดวิเคราะห์**
- **ข้าราชการหญิง**ในช่วงอายุ **Gen Y** และส่วนใหญ่เป็น**ข้าราชการกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ**

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาข้าราชการ

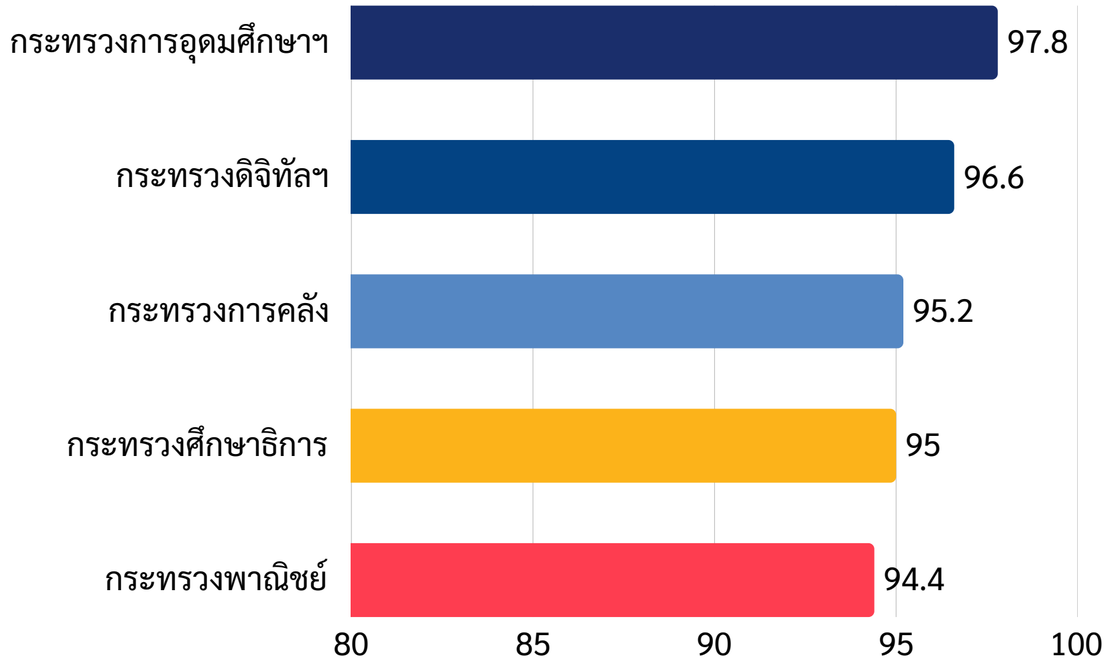
Technology in Learning & Development

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ
(Technology in Learning & Development)

จากผลสำรวจพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการการเรียนรู้และพัฒนาในระดับที่สูงถึงร้อยละ 93

โดยกระทรวงที่เป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ **กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม** และ**กระทรวงการคลัง**

ส่วนบางหน่วยงาน เช่น **กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา** และ**กระทรวงวัฒนธรรม** ยังคงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาน้อยกว่ากระทรวงอื่น ๆ

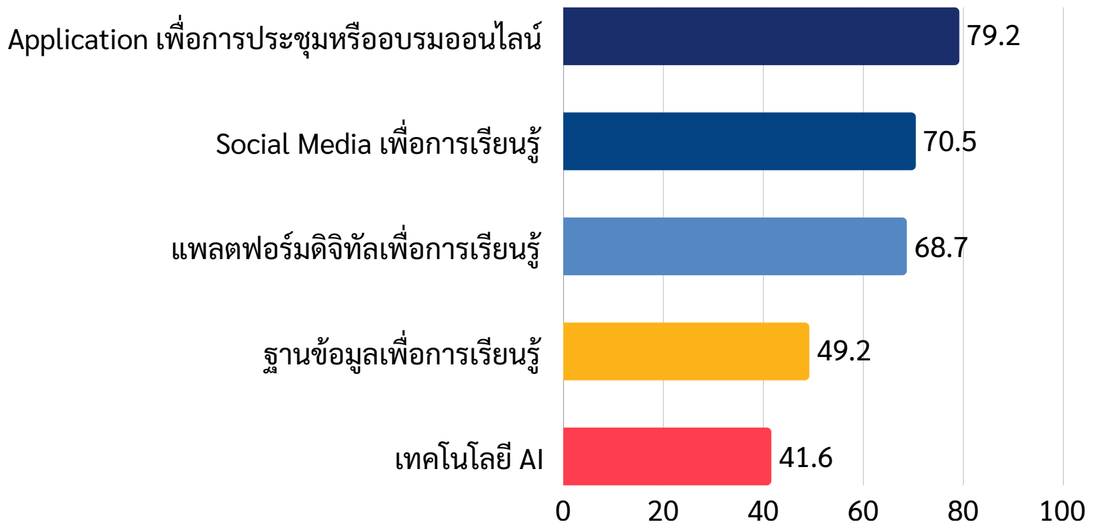


แผนภูมิเปรียบเทียบสัดส่วน (%) ของการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการจากกระทรวงที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก

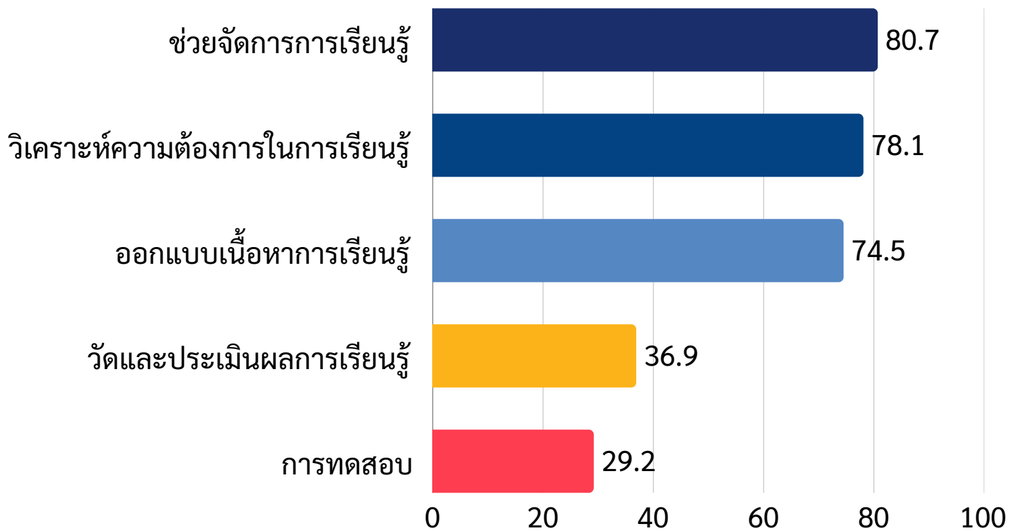
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ
(Technology in Learning & Development)

สำหรับประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ในงานด้านการพัฒนาข้าราชการที่มีการใช้งานแพร่หลายที่สุดในหน่วยงานรัฐ คือ **Video Conference Application** รองลงมาคือ **การใช้สื่อ social media เพื่อการเรียนรู้** และการ**แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล**เฉพาะทางตามลำดับ

ในมิติของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และ AI มาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนา (L&D) ได้ดีที่สุดใน 3 ด้านหลัก คือ **การเป็นผู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนา** (Learning/Teaching Assistant) **การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้** (Needs Analysis) และ**การออกแบบเนื้อหา** (Content Creation)



แผนภูมิเปรียบเทียบความถี่ (%) ของประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาข้าราชการ



แผนภูมิเปรียบเทียบความถี่ (%) ของวัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาข้าราชการ
(Technology in Learning & Development)

ปัญหาสำคัญ ที่พบในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนา คือ

- ความล้าสมัยของอุปกรณ์และซอฟแวร์ที่ไม่มีลิขสิทธิ์

- ความเสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต

- ความสามารถในการเข้าถึงระบบ e-Learning

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การประเมินผลการเรียนรู้ตาม KIRKPATRICK MODEL

การประเมินผลการเรียนรู้ตาม Kirkpatrick Model

การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อ้างอิงตาม Kirkpatrick Model ซึ่งแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 ระดับ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้แปลงข้อมูลการประเมินให้อยู่ในรูปแบบมาตรวัดเชิงปริมาณ 5 ระดับ (5-Point Rating Scale)

จากภาพรวมผลการสำรวจพบว่า ***กระทรวงยุติธรรม*** มีความโดดเด่นอย่างมากในการประยุกต์ใช้ระบบการประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดครองอันดับหนึ่งถึง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 2 (Learning) ระดับที่ 3 (Behavior) และระดับที่ 4 (Results)

อันดับ	Reaction	Learning	Behavior	Result
1	กระทรวงการอุดมศึกษา ฯ (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 การประเมินการตอบสนองของผู้เข้าอบรม เช่น แบบวัดความพึงพอใจ เป็นต้น	ระดับ 2 Learning คือ การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติของผู้เข้าอบรม เช่น แบบทดสอบก่อน-หลังการเรียนรู้ เป็นต้น	ระดับ 3 Behavior คือ การประเมินการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมที่บ่งชี้การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติจริง เช่น การสัมภาษณ์ การมอบหมายโครงการ เป็นต้น	ระดับ 4 Results คือ การประเมินจากผลการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง เช่น แบบประเมิน 360 องศา ผลลัพธ์ของโครงการที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

อิทธิพลของสุขภาวะ (WELL-BEING) ต่อการเรียนรู้

Well-being & Learning

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

แบบสำรวจนี้ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสุขภาวะที่ดีในองค์กรต่อการเรียนรู้ของข้าราชการ โดยแบ่งออกมาเป็น 2 ประเภทหลักคือสุขภาวะส่วนบุคคล 5 ด้าน และมิติเชิงองค์กรอีก 2 ด้าน โดยแต่ละด้านได้ผลคะแนน ดังนี้

สุขภาวะส่วนบุคคล

1. **สุขภาวะทางจิตใจ (Mental Well- being)** เช่น สภาวะอารมณ์ 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 และความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน 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**
มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อยู่ที่คะแนน **4.23**

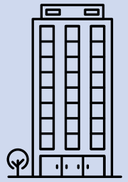
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

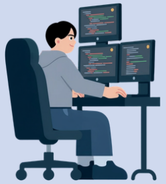
Conclusion & Suggestions

บทสรุปและข้อเสนอแนะ
(Conclusion & Suggestions)

1. การเรียนรู้และการพัฒนา
- ใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อาทิ e-Learning
- การออกแบบหลักสูตรที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง
- การจัดทำแผนพัฒนาควร**มีความเฉพาะเจาะจง** (Tailored Development Plan)



2. ปัญหาเชิงระบบ โครงสร้าง และระเบียบขั้นตอน
- **พัฒนาระบบ**และ**ขั้นตอน**ของการเข้าถึงการเรียนรู้ให้สะดวกมากขึ้น
- ปัญหากระบวนการทำงานที่ล่าช้า การทำเอกสารที่ซ้ำซ้อน และระบบราชการที่ขาดความคล่องตัว ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้



3. เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ และการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล
- **นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์** (AI) **มาปรับใช้**เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการภายใน
- **พัฒนาทรัพยากรพื้นฐานด้านเทคโนโลยี**ให้ทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน และเพียงพอต่อความต้องการ

4. ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร
- ควรมี**ผู้นำที่เปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี** และ**ป้องกันปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ** เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- การนำ**ระบบประเมินแบบ 360 องศา** มาปรับใช้กับข้าราชการในทุกระดับ

5. ความสมดุลในการทำงาน สุขภาวะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- กำหนด**นโยบายและมาตรการด้านการดูแลสุขภาวะทางจิต** (Mental Health Care)
- ควร**ยกระดับการดูแลและเฝ้าระวังสุขภาวะทางจิต**
- มีเสียงสะท้อนว่ามีผู้ประสบ**ภาวะสิ้นยินดี** (Anhedonia) จึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ

6. ความเสมอภาค การเข้าถึงโอกาส และความเป็นธรรม
- ข้าราชการในส่วนภูมิภาค**ได้รับโอกาสหรือความสำคัญน้อย**กว่าข้าราชการในส่วนกลาง
- **ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มเป้าหมาย**ของการจัดฝึกอบรม ทำให้ข้าราชการส่วนอื่นๆ เกิดความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง
- ปัญหา**ระบบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์** และ**ความลำเอียงในการพิจารณาความก้าวหน้า** ส่งผลต่อการพัฒนา

7. ทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณ
- **ปัญหาอุปกรณ์ อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร** และ**ซอฟต์แวร์ที่ล้าสมัย**และไม่ได้รับลิขสิทธิ์อย่างถูกต้อง
- ปัญหา**ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

8. แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- **ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ**
- **การขาดความชัดเจน**และ**ความเป็นธรรม**ในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- **ระบบการประเมินผล**ทำให้ข้าราชการไม่กล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone)
- **ภาระงานที่เพิ่มขึ้น**จากการเรียนรู้

จัดทำโดย

ศูนย์ยุทธศาสตร์ วิชาการ และความร่วมมือระหว่างประเทศ (ยธ.)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ.