



แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา
Guideline for the Self-Development of the
Parliamentary Liaison Officer

นางสาวศุภพิชญ์ กิตติณัฐพงศ์

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา
Guideline for the Self-Development of the Parliamentary
Liaison Officer

โดย


นางสาวศุภพิชญ์ กิตติณัฐพงศ์

รหัสประจำตัว 65-14-51

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงาน
รัฐสภา Guidelines for the Self-Development
of the Parliamentary Liaison Officer


อาจารย์ที่ปรึกษา :


.....
(อาจารย์กิตติมา บุนนาค)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :


.....
(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14


.....
(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

ชื่อผู้จัดทำ	: นางสาวศุภพิชญ์ กิตติฉัตรพวงศ์ นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตร การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14
ชื่อหัวข้อเอกสาร	: แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา Guideline for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer
อาจารย์ที่ปรึกษา	: อาจารย์กิตติมา บุญนาค
อาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม)	: อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริง (2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO และความคิดเห็นวิธีการพัฒนาฯ ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model และ (3) เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งข้าราชการรัฐสภา นักวิเทศสัมพันธ์ฯ สำนักภาษาต่างประเทศ จำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ในเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) จำนวน 18 คน และกลุ่มหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นคำถามถามเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และทักษะ สูดท้ายด้านลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งแบบสอบถามถามความเห็นจากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและการพัฒนาฯ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกัน ทั้งลำดับหัวข้อการพัฒนาและวิธีการพัฒนาฯ ดังนี้

หัวข้อการพัฒนาฯ อันดับแรก คือ สมรรถนะด้านความสามารถและทักษะ ในภาพรวมใช้วิธีการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ด้วย 2 วิธี คือ

(1) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) และ/หรือ

(2) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน 3 รายวิชา คือ เรื่อง การเข้าใจกระบวนการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี และเรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

ในขณะที่การพัฒนาฯ สมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวมใช้ 2 วิธี คือ

(1) Learning by Exchange และ (2) การฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education) มีรายละเอียดของเนื้อหาจำนวน 3 รายวิชา คือ เรื่องการรู้เส้นทางเดินทางสถานที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมได้อย่างละเอียด เรื่องการมีมารยาททางสังคมและกาลเทศะ และเรื่องการรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

สุดท้าย คือ สมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมใช้วิธีเดียว คือ Learning by Experience มีรายละเอียดของเนื้อหาจำนวน 2 รายวิชา เรื่องการมีความละเอียดรอบคอบ และเรื่องฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาตัดสินใจ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการรัฐสภาในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาในการประชุมครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self – Development of the Parliamentary Liaison Officer) สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากความกรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์กิตติมา บุณนาค อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการศึกษาสำเร็จ และท่านวิทยากรที่มาบรรยาย ให้ความรู้ในหลักสูตรนักบริหารระดับสูงทุกท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ นางวรวิมล รัตนมาลี ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซีย และอิตาลี สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภา ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณ นายตรรกวิทย์ มิ่งขวัญ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คำ และภาษาสำนวน ขอขอบคุณ นางสาวกษมน ฉัตรธรรมพร นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายหากการศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ขอให้ คุณความดีนี้เป็นเครื่องบูชา บิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้จนทำให้ ผู้ศึกษามีโอกาสในการทำการศึกษานี้

ศุภพิชญ์ กิตติณัฐพงศ์

นักศึกษหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14

สถาบันพระปกเกล้า

พฤษภาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
1.3 แนวทางการศึกษา	7
1.4 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	8
1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน	11
2.2 ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา	13
2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	14
2.4 ทฤษฎี แนวคิดความคิดเห็น	17
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	21
3.1 แหล่งข้อมูล	21
3.2 ประชากร	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุปผลการศึกษา	55
5.2 อภิปรายผล	57
5.3 ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (APPF 30)	62
ข แบบสอบถาม สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (APPF 30)	68
ค ตารางเปรียบเทียบผลการศึกษา	74
ประวัติผู้ศึกษา	82

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ PLO	30
2 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)และระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายข้อ	32
3 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ	32
4 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)และการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ โดยรวมและรายข้อ	33
5 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ	34
6 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และความต้องการวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO	36
7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร	44
8 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับความสามารถโดยรวมและรายด้าน	45
9 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ	46
10 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ โดยรวมและรายข้อ	47
11 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ	48
12 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ตามรายด้าน	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
13 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองและความเห็นที่มีต่อความสามารถ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ทั้ง 3 ด้าน	74
14 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถ และความเห็นต่อระดับความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านลักษณะส่วนบุคคล	74
15 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถ และความเห็นต่อระดับความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความรู้	75
16 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถ และความเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ	76
17 เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาความสามารถรายด้านที่ได้จัดลำดับ ระหว่างความต้องการของ PLO และความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมรายด้าน	77
18 เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาฯ ด้านความสามารถและทักษะตามความต้องการของ PLO และความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมและรายด้าน	78
19 เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาฯ ด้านความรู้ ตามความต้องการของ PLO และความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมและรายด้าน	79
20 เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาฯ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามความต้องการของ PLO และความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมและรายด้าน	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล	12
2 แสดง Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10	15
3 แสดงเครื่องมือการพัฒนา ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	16
4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	19
5 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะในรายช้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	40
6 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในรายช้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	41
7 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านลักษณะส่วนบุคคลในรายช้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	42
8 แสดงความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ และด้านความรู้ในรายช้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐสภาหรือสถาบันนิติบัญญัติ เป็นองค์การสำคัญที่ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติโดยการตรากฎหมาย เพื่อใช้บริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบและการบริหารงานของรัฐบาล ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภา รูปแบบของรัฐสภาไทยนับแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา องค์ประกอบที่สำคัญของรัฐสภาขึ้นอยู่กับรูปแบบของรัฐสภาที่จะเป็นรัฐสภาเดี่ยวหรือสองสภา รวมทั้งที่มาของสมาชิกรัฐสภา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระของรัฐสภา ซึ่งจะช่วยให้รัฐสภาสามารถเป็นองค์การบริหารที่ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหน้าที่และอำนาจของรัฐสภา ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านหมวดพระมหากษัตริย์ ด้านการประชุม ด้านการตรากฎหมาย ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านการให้ความเห็นชอบ นอกจากนี้ รัฐสภายังมีวาระการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระดับพหุภาคีสำคัญ ๆ หลายการประชุมตามวาระของประเทศไทยในฐานะประธานอาเซียนตลอดปี พ.ศ. 2562 ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ตระหนักถึงพันธกิจและความสำคัญภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระดับองค์กรให้มีผลใช้บังคับช่วงปี พ.ศ. 2561–2564 ซึ่งระบุถึงยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ เพื่อให้รัฐสภาไทยมีบทบาทนำในเวทีการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ และมีการดำเนินบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ในการจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบการประชุมต่าง ๆ เช่นกัน เช่นในปี พ.ศ. 2562 ที่รัฐสภาไทยเป็นเจ้าภาพการประชุมถึง 4 รายการ ได้แก่

1. การประชุมคณะกรรมาธิการว่าด้วยสังคมและวัฒนธรรมของสมัชชารัฐสภาเอเชีย (Asian Parliamentary Assembly: APA) ระหว่างวันที่ 12–15 กุมภาพันธ์ 2562 ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกทกรุงเทพฯ
2. การประชุมคณะมนตรีที่ปรึกษาของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย (The Meeting of AIPA Advisory Council on Dangerous Drugs: AIPACODD) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 12–15 มีนาคม 2562 ณ โรงแรม เลอ เมอริเดียน จังหวัดเชียงใหม่
3. การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทนสมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly : AIPA) และการประชุมระหว่างอาเซียนและสมัชชารัฐสภาอาเซียนระหว่างการประชุม

สุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 34 (The 34th ASEAN Summit) ระหว่างวันที่ 22-23 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมอินเตอร์ คอนติเนนตัล กรุงเทพฯ

4. การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly: AIPA) ครั้งที่ 40 ระหว่างวันที่ 25-30 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรมแชงกรี-ลา กรุงเทพฯ

ทั้งนี้ ในช่วงเวลาสิบกว่าปีที่ผ่านมารัฐสภาไทยได้มีโอกาสดำเนินการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศที่สำคัญ 5 ครั้ง ได้แก่

(1) การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) ครั้งที่ 30 ระหว่างวันที่ 2-8 สิงหาคม 2552 ณ โรงแรมรอยัลคลิฟฟิซ รีสอร์ท เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

(2) การประชุมสมัชชาสหภาพรัฐสภา (The Assembly of the Inter-Parliamentary: IPU) ครั้งที่ 122 ระหว่างวันที่ 27 มีนาคม ถึง 1 เมษายน 2553 ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ และบางกอกคอนเวนชัน เซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร

(3) การประชุมสมาคมเลขาธิการรัฐสภา (Association of Secretaries General of Parliaments: ASGP) ประจำปี 2553 ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม - 1 เมษายน 2553 ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ และบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพมหานคร

(4) การประชุม AIPA Caucus¹ ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 30 เมษายน - 3 พฤษภาคม 2555 ณ โรงแรมดิอิมพีเรียล ควินส์ปาร์ค กรุงเทพมหานคร และ

(5) การประชุมสมัชชาใหญ่สหภาพลูกเสือรัฐสภาโลก ครั้งที่ 9 (The 9th General Assembly of World Scout Parliamentary Union: WSPU) ระหว่างวันที่ 12-14 พฤศจิกายน 2561 ณ โรงแรมดุสิตธานี กรุงเทพฯ ผนวกกับการจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ 4 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2562 นับเป็นวาระสำคัญสำหรับรัฐสภาไทยที่ได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมดังกล่าวข้างต้น ต่อมา กระทั่งเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19 ในปี พ.ศ.2562) ทั่วโลก ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวได้จัดการประชุมผ่านระบบออนไลน์ คือ ระบบประชุมทางไกลออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Zoom meeting) ต่อมาสถานการณ์การติดเชื้อมีแนวโน้มลดลงในปัจจุบัน ได้ผ่อนคลาย รัฐสภาไทยได้รับเกียรติให้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Parliamentary Forum: APPF) ครั้งที่ 30 ระหว่างวันที่ 26-29 ตุลาคม 2565 ณ อาคารรัฐสภา กรุงเทพมหานคร และในการจัดประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศครั้งนี้ จำเป็นต้องมีการวางแผนด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการจัดการประชุมเหมือนทุกครั้งที่ผ่านมา อันประกอบด้วยภารกิจหลายประการเริ่มตั้งแต่เรื่องการจัดประชุมสารัตถะในการประชุมการจัดเลี้ยง การอำนวยความสะดวก

¹ AIPA Caucus เป็นการประชุมในกรอบของสมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการร่วมกันทำให้อาตรการระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดทางกฎหมายของประเทศสมาชิกเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างความสอดคล้องทางกฎหมายของประเทศสมาชิก AIPA และยกระดับการทำงานร่วมกันระหว่าง AIPA กับ ASEAN

ความแตกต่าง ๆ ให้แก่คณะผู้แทน ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อันประกอบไปด้วย 3 สำนัก และ 1 สำนักงาน ที่สนับสนุนการดำเนินงานภายใต้กรอบการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมต่าง ๆ ดังกล่าว คือ

สำนักแรก คือ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ

สำนักที่สอง คือ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทำหน้าที่จัดงานเลี้ยงรับรองบนเรือในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ

สำนักที่สาม คือ สำนักภาษาต่างประเทศ ทำหน้าที่การปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officers) และล่าม (Interpreters) และ

สุดท้าย คือ สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจในด้านต่าง ๆ ทำหน้าที่จัดทำสารัตถะในการประชุมกับประเทศผู้สังเกตการณ์

เมื่อรัฐสภาเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมต่างประเทศ จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาเป็นล่ามประจำคณะของแต่ละประเทศที่เข้าร่วมการประชุม ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาจากสำนักภาษาต่างประเทศของสำนักงานรัฐสภา ประกอบด้วยสองสภา คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Parliamentary Liaison Officers: PLO) หรือเจ้าหน้าที่ PLO ข้าราชการรัฐสภา สำนักภาษาต่างประเทศซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา หรือ เจ้าหน้าที่ PLO ด้วยคุณสมบัติเฉพาะหรือสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ PLO มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

ด้านความรู้ ประกอบด้วย

- มารยาทสังคม และกาลเทศะ
- รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)
- รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม
- รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม
- รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

ด้านความสามารถและทักษะ ประกอบด้วย

- มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว
- การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร
- เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ

- รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี
- รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- มีวินัย ตรงต่อเวลา
- มีความละเอียด รอบคอบ
- ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

เจ้าหน้าที่ PLO บางคนอาจมีความรู้ความสามารถไม่ครบทุกด้านในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะโอกาสที่จะต้องเผชิญปัญหาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความหลากหลาย เช่น การปฏิบัติตนเมื่อกำหนดการเดินทางของสมาชิกคณะผู้เข้าร่วมการประชุมมีการเปลี่ยนแปลงกะทันหัน อันส่งผลกระทบต่อสถานที่พัก และการจัดยานพาหนะ เป็นต้น หรือมีการปรับเปลี่ยนเรื่องเวลาและสถานที่ในกิจกรรมการประชุม หรือกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น ดังนั้นหากพิจารณาเรื่องสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ PLO ทั้งความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) คุณลักษณะ (attributes) ของข้าราชการรัฐสภา สำนักภาษาต่างประเทศ พบว่า ทางสำนักงานเลขาธิการฯ ทั้งสองสภา ได้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมคือ ให้ข้าราชการรัฐสภาเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างขึ้นเรื่อย ๆ และต่อยอดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้นำแนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบ 70:20:10 (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2559, หน้า 79) เป็นแนวทางการเพิ่มพูนศักยภาพ หรือ แนวคิดที่เรียกว่า แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Develop Plan: IDP) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง 70:20:10 หรือทั่วไปเรียกว่า Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 ประกอบด้วยรายละเอียดในแต่ละร้อยละ ดังต่อไปนี้

Learning Model 70 (Experience)

การเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง โดยปฏิบัติจริง สถานที่จริง ลักษณะการสอนเป็นแบบตัวต่อตัว (One-On-one) หรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทำงาน เรียกว่า “On the Job Training การเรียนรู้จากปฏิบัติงาน”

การเน้นการฝึกปฏิบัติจริง โดยสร้างกลุ่มการเรียนรู้สมาชิกและมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการระยะยาวร่วมกัน ซึ่งเป็นโครงการพิเศษที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่ต้องทำ เรียกว่า “Project Assignment การมอบหมายโครงการ”

การมอบหมายปริมาณงานให้พนักงานเพิ่มขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีค่างานไม่ต่างไปจากขอบเขตงานเดิมที่ทำอยู่ในปัจจุบัน แต่เพิ่มขอบข่ายงานมากขึ้น เรียกว่า “Job Enlargement การเพิ่มปริมาณงาน”

การพัฒนาที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน (JD) โดยทำให้งานแตกต่างไปจากเดิมที่ทำงาน และมอบหมายงานที่ยากขึ้น ทำหาย และ ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการสร้างแผนงานที่มากกว่าเดิม เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานหลาย ๆ ส่วน เรียกว่า “Job Enrichment การเพิ่มค่างาน”

การให้พนักงานติดตามเสมือนเงาของบุคลากรที่เราต้องการให้พนักงานได้พัฒนาและเติบโตเป็นแบบนั้น ผ่านงานที่ต้องทำร่วมกัน เช่นการเข้าร่วมประชุมด้วยกัน หรืออยู่ในโครงการเดียวกัน เรียกว่า “Job Shadowing การติดตามต้นแบบ”

Learning Model 20 (Exchange/or Interaction)

การสอนงานพนักงานด้วยวิธีการฝึกสอน ซึ่งทำด้วยการตั้งคำถามและการให้คำแนะนำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) โดยจะทำการสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือเป็นรายบุคคล (One on One) เรียกว่า “Coaching การสอนงาน”

การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Developmental Partnership) ซึ่งจะเป็นการสอนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าและชำนาญในเรื่องงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งบางครั้งจะเกี่ยวข้องกับการสอนงานแบบ On boarding Program อีกด้วย เรียกว่า “Mentoring การเป็นที่เลี้ยง”

การเรียนรู้ที่มาจากการประชุม และแนวคิดที่ถูกนำเสนอและระดมสมองในที่ประชุม (Brainstorming) เรียกว่า “Meeting การประชุม”

การให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายใน หรือ ภายนอกเข้ามาช่วยให้คำแนะนำ และเลือกแนวทางที่เหมาะสม เรียกว่า “Counseling การให้คำปรึกษา”

Learning Model 10 (Education)

การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มการเรียนรู้ทักษะในการทำงานหรือทักษะทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งประกอบเป็น 2 รูปแบบดังนี้

ฝึกอบรมภายใน (In-House Training) และ ฝึกอบรมภายนอก (Public Training) เรียกว่า “Training การฝึกอบรม”

การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ LPO ด้วยการเรียนด้วยตนเองเช่น หาความรู้ทั่วไป หรือการเรียนในระบบ online หรือ การอ่านข้อมูลจาก Internet เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เรียกว่า “E-Learning / Visual learning / Online Learning / Learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือผ่านระบบออนไลน์”

กรณีข้าราชการรัฐสภา ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ฯ จะได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model นั้น หมายถึง

การเรียนรู้ (ร้อยละ 70) จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) มาจากการลงมือปฏิบัติตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านจากประสบการณ์โดยตรง เป็นงานที่ต้องทำทุกวัน ไม่ว่าจะงานเก่าหรืองานมอบหมายใหม่ แต่เป็นการต้องลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ฝึกทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้ได้ผลงานสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายคือให้งานแปลสำเร็จ ได้แก่ การแปลข่าวรัฐสภา ข่าวอาเซียน ข่าวรอบโลก และแปลเอกสารตามการร้องขอทั้งแปลจากภาษาไทย เป็นภาษาอังกฤษ หรือแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

การเรียนรู้ (ร้อยละ 20) จากการฝึกสอน (Coaching) ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทำให้เกิดการฝึกคิดและไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น ตลอดจนการได้รับคำแนะนำและการเสนอแนะ (Feedback) กลับ บางครั้งเรียกการ Feedback นี้ว่าเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การประชุมกลุ่มงาน (meeting) เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นของกลุ่มงานในการปฏิบัติงานแปลข่าวหรือเอกสาร เพื่อให้ได้แนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานแปล เป็นต้น และ

การเรียนรู้ (ร้อยละ 10) จากการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ได้แก่ การติดตามข้อมูล ข่าวสาร อ่านหนังสือ เอกสารต่าง ๆ การเข้าอบรมสัมมนา ตลอดจนโครงการหลักสูตรต่าง ๆ ที่สนใจ และคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต เพื่อเสริมความรู้และทักษะให้พัฒนายิ่งขึ้นสามารถแข่งขันกับบุคคลอื่นได้

กล่าวโดยสรุป Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 ได้ว่า ร้อยละ 70 มาจากประสบการณ์ (Experience) ในการทำงาน ร้อยละ 20 มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Exchange/or Interaction) กับผู้อื่น และสุดท้ายร้อยละ 10 มาจากการเรียนการสอน (Education) และการฝึกอบรมตามปกติ ทั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องทำให้ครบ 100 ถึงจะเรียนรู้ได้ แต่อาจจะหยิบกระบวนการเรียนรู้มาบางส่วนก็ทำให้ตนเองได้เติมเต็มทักษะใหม่ เป็นตัวเสริมให้มีการทำงานและปรับตัวได้ง่ายขึ้น ขณะที่กระบวนการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องทำให้ครบ 100 ถึงจะเรียนรู้ได้ แต่อาจจะเข้ากระบวนการเรียนรู้เพียงบางส่วนก็ทำให้ตนเองได้เติมเต็มทักษะใหม่ ช่วยเสริมให้มีการทำงานและปรับตัวได้ง่ายขึ้น ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการ ตลอดจนลดขั้นตอนของผลงานให้ปรากฏเร็วขึ้น สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) นอกจากความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าแล้วจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วย Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) นอกจากเจ้าหน้าที่ PLO ทุกคนมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO เพื่อให้มีคุณลักษณะแบบสหวิทยาการเหมาะสมยิ่งขึ้นผ่านการเสนอความคิดเห็นและแนะนำเสนอแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ PLO ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น เช่น การมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค การสร้างความมั่นใจในตนเอง ยึดหลักเหตุผล ที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสำนักงานฯ อย่างสอดคล้องเหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer)”

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาการรับรู้ระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

1.2.2 ศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและวิธีการพัฒนาฯ จากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

1.2.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 แนวทางการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ และด้านลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาฯ จากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10

ประชากรในการศึกษา ข้าราชการรัฐสภา ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ฯ สำนักภาษาต่างประเทศจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สผ.) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สว.) ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO ประจำคณะผู้แทน ในการประชุม APPF ครั้งที่ 30 จำนวน 18 คน และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ LPO จำนวน 2 คนจำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

ก. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ PLO และหัวหน้าเจ้าหน้าที่

PLO ดังนี้

- การศึกษา แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่น ๆ

- ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ และ นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ
 - กลุ่มงานที่สังกัด แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มงานภาษาอังกฤษ กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซียและอิตาลี กลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่น และเกาหลี สุดท้ายคือกลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ
 - ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO
- ข. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO
- ค. ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10

Learning Model

ง. ความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO

จ. ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ LPO ตามแนวคิด

70:20:10 Learning Model

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา PLO

1.4 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Parliamentary Liaison Officer: PLO) หรือ เจ้าหน้าที่ PLO หมายถึง ข้าราชการรัฐสภาทั้งจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงานประจำคณะของบุคคลสำคัญต่างประเทศ ที่เดินทางมาประเทศไทยเพื่อเข้าร่วมการประชุมอย่างเป็นทางการ โดยมีหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน ในการต้อนรับ รับรองและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เดินทางมาร่วมการประชุมได้รับการรับรอง อย่างสมเกียรติ/สมฐานะ สดวก และปลอดภัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้รับจากการทำงาน การฝึกอบรม การติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสาร หรือวิธีการอื่น ๆ รวมถึงการสร้างเสริมบุคลิกภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลอื่น มีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง ถ้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสม

ความสามารถ/สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงาน

สมรรถนะเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา PLO มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถและทักษะ (Skills) และ 3. ลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและปฏิบัติงานใด ๆ ใ้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บางครั้งอาจไม่ชัดเจน หรือมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงสามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง 70:20:10 Learning Model หรือ **การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10** หมายถึง วิธีหรือกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย (1) ร้อยละ 70 เป็นกระบวนการลงมือทำ (by Experience) (2) ร้อยละ 20 เป็นกระบวนการที่เลี้ยงหรือฝึกสอน (Interaction หรือ by Exchange) เป็น และ (3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ควรมีในการทำงาน (by Education)

ความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาตนเอง ใน 3 ด้าน คือ (1) การเรียนรู้จากการลงมือทำ เช่น การมอบหมายงานที่ทำหลายหลาย (2) การเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ที่ทำงานด้วย เช่น แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับคนอื่น ๆ และ (3) การเรียนรู้แบบหลักสูตร เช่น การอบรม สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองแบบ 70:20:10 Learning Model

1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด (สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO และ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ LPO) แต่ละชุดประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) นักวิเทศสัมพันธ์ฯ ข้าราชการรัฐสภา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO รวบรวมเนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) นักวิเทศสัมพันธ์ฯ ข้าราชการรัฐสภา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO รวบรวมเนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา
2. ได้ทราบถึงความความคิดเห็นต่อระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO ในการปฏิบัติจริงและวิธีพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model
3. ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer)” ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเที่ยงตรงตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

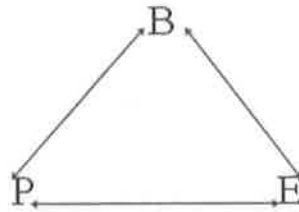
- 2.1 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน
- 2.2 ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา
- 2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง : Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10
- 2.4 ทฤษฎี แนวคิดความคิดเห็น
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy) ของเบนดูรา Bandura (1986) (อ้างใน ศศิวรรณ อีทรวงศ์, 2560 หน้า 27) อธิบายว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถตนเองว่าสามารถทำงานในระดับใดในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจและพฤติกรรม สำหรับบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีอยู่ในระดับสูง ก็จะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จ และมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อเผชิญปัญหาหรืองานที่ยากก็จะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายให้เขาแก้ไขโดยใช้ความพยายาม ถึงแม้จะล้มเหลวก็จะมองความผิดพลาดนั้นเกิดจากการใช้ความพยายามไม่มากพอ หรือมีความรู้หรือทักษะน้อย ในกรณีตรงข้ามบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ จะมองงานที่ยากกว่าเป็นปัญหาอุปสรรค จะหลีกเลี่ยงและล้มเลิกการกระทำนั้น ๆ เมื่อเกิดความผิดพลาดจะมองว่าตนเองต่ำต้อยด้อยความสามารถ ตัวอย่างเช่นบุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่พบว่าผลการแสดงออกด้านคุณภาพอาจมีความแตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าบุคคล 2 คนนี้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในบุคคลคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันเช่นกัน ยิ่งไปกว่านั้นความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่มีลักษณะยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึง

ความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด ทั้งนี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปด้วยสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีอีก 3 ปัจจัยร่วมด้วย ได้แก่

- (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor = p)
- (2) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B)
- (3) เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environment condition = E)



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น แบนดูรา เสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ

1.1 ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่า เป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง

1.2 โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) เป็นวิธีการที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรม จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามอย่างจริงจังไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยให้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ก็สามารถช่วยลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ และการเสนอตัวแบบหลายๆตัว จะช่วยทำให้มีการเสนอตัวแบบที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้สังเกตจะพบว่ามีตัวแบบบางตัวมีลักษณะคล้ายกับตน

1.3 การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ร่วมกับ การทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตน

1.4 การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) สำหรับการกระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ เช่น การถูกข่มขู่ เกิดความกลัวก็จะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้น บุคคลก็จะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลว อันจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง กล่าวสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองจะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายแนวโน้มการกระทำพฤติกรรมในอนาคตได้เป็นอย่างดี

2.2 ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา

โดยทั่วไป คำว่า “การพัฒนา” หมายถึง การกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างมีระบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมาย “การพัฒนา” ว่าเป็น “การทำให้เจริญ”

“การพัฒนา” ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโต ที่เน้นความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มมากขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น (ณัฐพล ชันธไชย. 2527, หน้า 2)

ดังนั้น การพัฒนา จึงหมายถึงการทำให้มีการเปลี่ยนแปลง การทำให้ดีขึ้น ทำให้เจริญขึ้น โดยมีเกณฑ์หรือตัวชี้วัดผลของการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะดังนี้

2.2.1 เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

2.2.2 มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับ ขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งได้

2.2.3 มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง

2.2.4 เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

2.2.5 เป็นวิธีการ หรือเป็นกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2.2.6 เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียง รายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาปฏิบัติจริง

2.2.7 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพราะสามารถจัดทำแผนโครงการและ คิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้

2.2.8 ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ มนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม

2.2.9 มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด เพื่อระบุว่าผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพ และปริมาณ

2.2.10 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หมายถึงการพัฒนาสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556. หน้า 34) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อองค์การ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2523 อ้างใน สุนิษา กลิ่งพงษ์. หน้า32) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง โดยมีหลักการของการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน ควรเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และการพัฒนาตนเองควรยึดตามความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง การพัฒนานั้นจึงจะมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลประโยชน์คุ้มค่ากับเวลา แรงงาน ทรัพยากร และความพยายามที่ใช้ไปในการพัฒนาตนเอง และเหตุผลของการพัฒนาตนเองนั้น การพัฒนาตนเองเป็นงานยากและสลับซับซ้อน

ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงหมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่กว่าเดิม ซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ หรือเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ให้แก่ตนเอง นอกจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยังช่วยให้เกิดความพร้อมรับกับการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้ นำ แนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model ก่อตั้งโดยนักเขียน Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ในความร่วมมือกับ Centre for Creative Leadership และเป็นที่นิยมอย่างมากในองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่ต้องการรูปแบบเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ต่อมาได้แพร่หลายถูกนำไปใช้ทั่วโลก เช่น Google, Sony Ericsson, Standard Chartered, Nokia, American Express, Coca-Cola, Microsoft, Bank of America, Dell, Oracle, BAT, Rabobank, BT, ANZ Bank, L'Oréal, Cranfield University, Princeton University, George Washington University, and the Australian Federal Government. (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2559. หน้า 79) รวมถึงสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการรัฐสภา โดย กำหนดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไว้ร้อยละ 100 และแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ส่วนแรก คือ ร้อยละ 70 เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- ส่วนที่ 2 คือ ร้อยละ 20 เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม
- ส่วนที่ 3 หรือส่วนสุดท้าย คือ ร้อยละ 10 ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่านจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมา มีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียง 10% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติ ลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนา หรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น



ภาพที่ 2 แสดง Model การเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 70 (by Experience) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา ได้แก่

1. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

การเน้นปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีค่างานไม่แตกต่างกันไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

2. การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment)

การเน้นการออกแบบลักษณะงาน ให้เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

การเน้นการปฏิบัติงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ

การเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) และเกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identify)

3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Mullti-Skill)

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Learning)

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 20 (by Exchange) จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช

1. การสอนงาน (Coaching)

2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

3. การประชุม (Meeting)

4. การให้คำปรึกษา (Counseling)

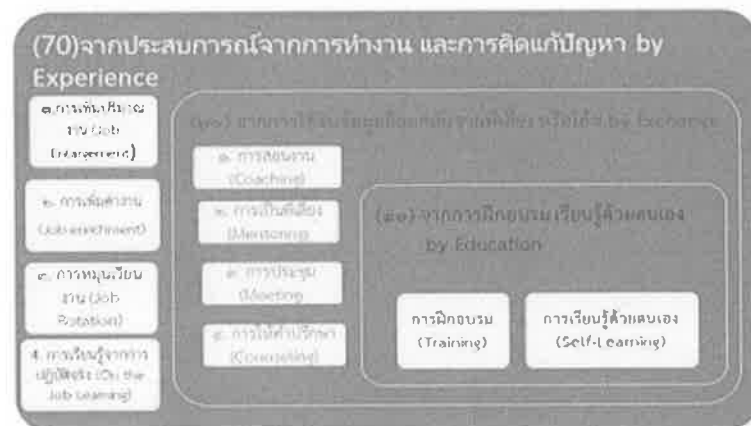
เครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education) จากการเข้าฝึกอบรมหรือ การอ่าน

1. การฝึกอบรม (Training)

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

สามารถอธิบายเครื่องมือการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ดังภาพต่อไปนี้

แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 70:20:10 Learning Model



ภาพที่ 3 แสดงเครื่องมือการพัฒนา ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

2.4 ทฤษฎี แนวคิดความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) หน้า 249 พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” ว่า เป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึก หรือทางความเชื่อ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปแล้ว นำไปสู่การแปลความหมาย หรือการคาดคะเน โดยอาศัยความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ขณะนั้นเป็นพื้นฐานแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ นอกจากนี้ ความคิดเห็นยังอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและแสดงออกได้ทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ผ่านทางคำพูด การเขียน หรือเครื่องหมายสัญลักษณ์ การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน ความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเรื่องเดียวกันก็ไม่จำเป็นที่บุคคลต้องมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันเสมอไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับว่ามีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด (อรสา หนูกระแสร, 2557, หน้า 9)

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน ธวัชชัย สหพงษ์และ จารุกิตติ์ สายสิงห์, 2559 หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดเห็น ความเชื่อ ความคิดหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

Maier (อ้างถึงใน ธวัชชัย สหพงษ์และ จารุกิตติ์ สายสิงห์, 2559 หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นการแปลความหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรนภา เนียมปุก (2565: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (The opinions of private employees towards modern human resource management at Bangkok) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานของเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน ด้านเพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ด้านเพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร ด้านเพื่อใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Needs for Self-Development of the Staffs at the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University) พบว่า

2.5.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

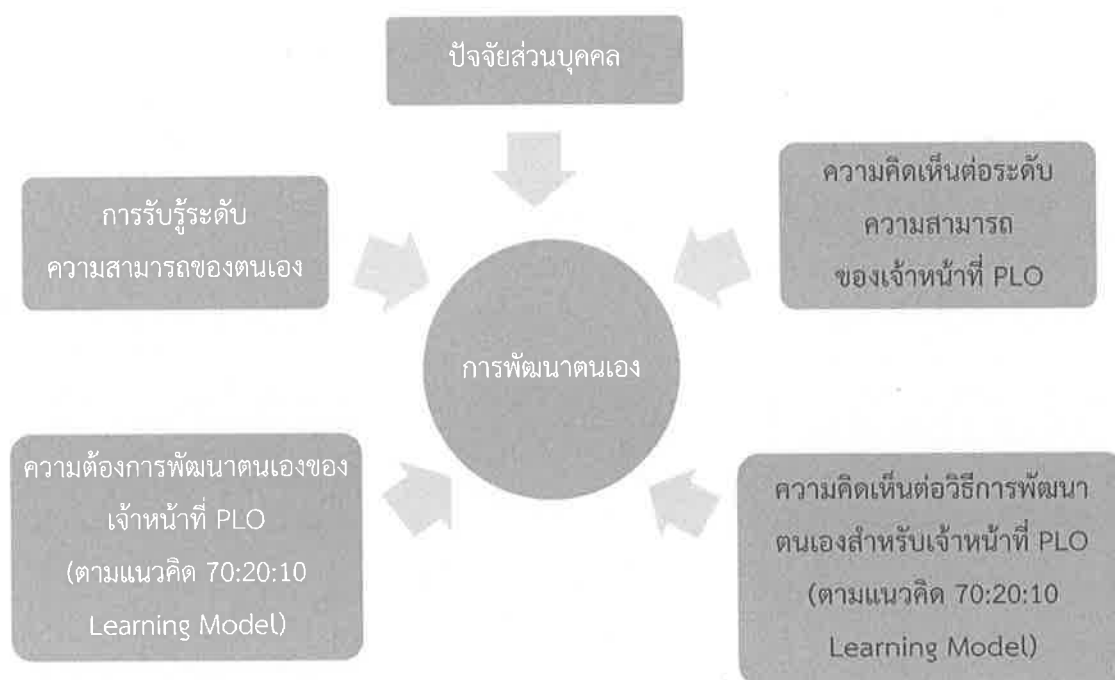
2.5.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง

2.5.5 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer)” ได้นำมาสรุปเป็นแนวคิดเพื่อใช้ดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นแนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ PLO และ ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากหัวหน้า PLO ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ PLO

ตอนที่ 2 การรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ดังนี้

- แบบ 70 (Learning by Experience) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา
- แบบ 20 (Learning by Exchange) จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช และเครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education) จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model Competency Based 70:20:10 Learning Model) ดังนี้

- แบบ 70 (Learning by Experience) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา
- แบบ 20 (Learning by Exchange) จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช และเครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education) จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer)” ผู้วิจัยได้วางแผนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยในเรื่อง แหล่งข้อมูล ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาภายใต้ข้อมูล 2 ประเภท คือ

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) ของประชากร 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง (1) เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO) และ (2) หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (ข้าราชการรัฐสภา)

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสาร ตำรา เอกสารทางวิชาการ ผลงานการวิจัย และบทความ

3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาที่ปฏิบัติหน้าที่การประชุม APPF ครั้งที่ 30 ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) จำนวน 18 คน และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพองค์การ และประชากรที่ต้องการศึกษา สำหรับแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO และชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO) แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ PLO

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model² (Competency Based 70:20:10 Learning Model) เป็นข้อคำถามลักษณะเลือกวิธีการ/เครื่องมือพัฒนาตนเอง โดยใช้สัญลักษณ์อักษรภาษาไทย ก. ข. และ ค.แทนความหมายวิธีการพัฒนา ดังนี้

ก. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

ข. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช (Learning by Exchange)

ค. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ขณะที่ใช้สัญลักษณ์ตัวอักษรภาษาอังกฤษ แทนความหมาย ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

A หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

A.1 มารยาทสังคม และกาลเทศะ

A.2 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม

A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม

A.5 รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

B หมายถึง ด้านสามารถและทักษะ ได้แก่ 5 หัวข้อ

B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว

B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร

B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ

B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี

B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

² ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. เรื่อง เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บนพื้นฐาน แนวคิด 70:20:10 Learning Model. (18 มกราคม 2566, จาก https://person.ku.ac.th/personnel_v1/per_tor/Exp_Tool.pdf)

C หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

- C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา
- C.2 มีความละเอียด รอบคอบ
- C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง
- C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO

การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน (ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO)

- (1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแยกตามเพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ สังกัด อายุราชการ จนถึงปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ PLO โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ
- (2) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตรวัด Rating Scale ทั้งหมด 5 ระดับ พร้อมกับการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ (มิว)) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ (ซิกม่า)) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : หน้า 99) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเอง	ระดับคะแนน
1.0 – 1.50	น้อยที่สุด	1
1.51 – 2.50	น้อย	2

ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเอง	ระดับคะแนน
2.51 – 3.50	ปานกลาง	3
3.51 – 4.50	มาก	4
4.51 – 5.00	มากที่สุด	5

(3) ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ของเจ้าหน้าที่ PLO ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ของแต่ละรายการ โดยใช้สัญลักษณ์อักษรภาษาไทย ก. ข. และ ค. แทนความหมายวิธีการพัฒนา ดังนี้

ก. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

ข. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

ค. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ขณะที่การใช้สัญลักษณ์ตัวอักษรภาษาอังกฤษ แทนความหมาย ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ LPO ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

A หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

A.1 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

A.2 มารยาทสังคม และกาลเทศะ

A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม

A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม

A.5 รู้เส้นทางเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

B หมายถึง ด้านสามารถและทักษะ ได้แก่ 5 หัวข้อ

B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว

B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร

B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ

B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี

B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

C หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

- C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา
- C.2 มีความละเอียด รอบคอบ
- C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง
- C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

(ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เป็นข้อคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้าย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model เป็นข้อคำถามลักษณะเลือกวิธีการ/เครื่องมือพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO

- แบบ 70 (Learning by Experience) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา
- แบบ 20 (Learning by Exchange) จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช และเครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education) จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO

การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน (ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO)

- (1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแยกตาม และประสบการณ์ในการปฏิบัติ PLO โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ
- (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ PLO กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตรฐาน Rating Scale ทั้งหมด 5 ระดับพร้อมกับการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเองของ

เจ้าหน้าที่ PLO โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเอง	ระดับคะแนน
1.0 – 1.50	น้อยที่สุด	1
1.51 – 2.50	น้อย	2
2.51 – 3.50	ปานกลาง	3
3.51 – 4.50	มาก	4
4.51 – 5.00	มากที่สุด	5

(3) ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ของเจ้าหน้าที่ PLO โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ โดยใช้สัญลักษณ์อักษรภาษาไทย ก. ข. และ ค. แทนความหมายวิธีการพัฒนา ดังนี้

ก. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

ข. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช (Learning by Exchange)

ค. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ขณะที่ใช้สัญลักษณ์ตัวอักษรภาษาอังกฤษ แทนความหมาย ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ LPO ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

A หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

A.1 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

A.2 มารยาทสังคม และกาลเทศะ

- A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศ
ของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม
- A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม
- A.5 รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

B หมายถึง ด้านสามารถและทักษะ ได้แก่ 5 หัวข้อ

- B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว
- B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร
- B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ
- B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี
- B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

C หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

- C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา
- C.2 มีความละเอียด รอบคอบ
- C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง
- C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ LPO และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ในการประชุม APPF ครั้งที่ 30 จำนวน 18 คน และจำนวน 2 คน ตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่มมาทำการวิเคราะห์ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผลการศึกษาจากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ระดับความสามารถของตนในภาพรวมและรายข้อ กับความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO รวมถึงการเปรียบเทียบถึงความต้องการวิธีการพัฒนาฯ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ระหว่างเจ้าหน้าที่ PLO และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self – Development of the Parliamentary Liaison Officer)” เป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO

2. การรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

3. ความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ต่อระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

4. ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ประกอบด้วย (70) Learning by Experience, (20) Learning by Exchange และ (10) Learning by Education

5. ความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ฯ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภา ตำแหน่งวิเทศสัมพันธ์ จำนวนรวม 20 คน แบ่งเป็น ผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO) จำนวน 18 คน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงเป็นตารางประกอบคำอธิบาย 2 ชุด คือชุดของเจ้าหน้าที่ PLO และชุดของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO แต่ละชุดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ PLO ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การศึกษาการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลการจัดลำดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO รวบรวมเนื้อหาและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูล และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลการจัดลำดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด จากนั้นนำเสนอในรูปตาราง
ประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ใช้ค่าสถิติทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO รวบรวมเนื้อหาและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ชุดที่ 1 เจ้าหน้าที่ PLO)

ในการวิจัยศึกษาเรื่องนี้กลุ่มประชากร ชุดนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ PLO) ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ PLO จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ปริญญาตรี	5	27.78
ปริญญาโท	13	72.22
ปริญญาเอก	–	–
อื่น ๆ โปรดระบุ...	–	–
รวม	18	100
ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ		
นักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ	7	38.89
นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการ	4	22.22

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษ	7	38.89
นักวิเทศสัมพันธ์ระดับเชี่ยวชาญ	–	–
รวม	18	100
กลุ่มงานที่สังกัด		
กลุ่มงานภาษาอังกฤษ	5	27.78
กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซียและอิตาลี	1	5.56
กลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น	4	22.22
กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี	5	27.78
กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ	3	16.66
รวม	18	100
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	31.6
5-10 ปี	–	–
11-15 ปี	7	36.8
16-20 ปี	4	26.3
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1	5.3
รวม	18	100
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO		
ไม่เคย	3	16.67
1 ครั้ง	3	16.67
2-3 ครั้ง	1	5.55
มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	11	61.11
รวม	18	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการรัฐสภา นักวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน (ร้อยละ 72.22) เป็นนักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการและชำนาญการพิเศษที่มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คน (ร้อยละ 38.89) สังกัดกลุ่มงานภาษาอังกฤษและกลุ่มงานญี่ปุ่นและเกาหลีจำนวนที่เท่ากัน คือ 5 คน (ร้อยละ 27.78) ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11-15 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO เป็นจำนวนมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 การศึกษาการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2–5

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	N = 18			
	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. ด้านความรู้	4.27	0.65	มาก	2
2. ด้านความสามารถและทักษะ	3.99	0.72	มาก	3
3. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	4.30	0.57	มาก	1
รวม	4.19	0.65	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรู้	N = 18			
	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีมารยาททางสังคม และกาลเทศะ	4.17	0.71	มาก	4

การรับรู้ความสามารถของตนเอง		N = 18		
ด้านความรู้	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
2. ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)	4.22	0.65	มาก	3
3. ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม	4.44	0.62	มาก	1
4. ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการประชุม	4.39	0.50	มาก	2
5. รู้เส้นทางเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด	4.11	0.76	มาก	5
รวม	4.27	0.65	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.62$) รองลงมาได้แก่ ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการประชุม ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.50$) ร้อยละเอียดยกเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.65$) การมีมารยาททางสังคม และกาลเทศะ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ รู้เส้นทางเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ โดยรวมและรายข้อ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง		N = 18		
ด้านความสามารถและทักษะ	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	4.28	0.75	มาก	1
2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้องในการสื่อสาร	4.00	0.69	มาก	3

การรับรู้ความสามารถของตนเอง			N = 18	
ด้านความสามารถและทักษะ	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ	3.61	0.78	มาก	5
4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี	3.83	0.71	มาก	4
5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี	4.22	0.65	มาก	2
รวม	3.99	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองด้านความสามารถและทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.75$) รองลงมาได้แก่ รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.65$) การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.69$) รู้วิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รู้เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง			N = 18	
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีวินัย ตรงต่อเวลา	4.61	0.50	มากที่สุด	1
2. มีความละเอียด รอบคอบ	4.11	0.58	มาก	4
3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง	4.39	0.50	มาก	2
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.28	0.57	มาก	3
5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ	4.11	0.68	มาก	4
รวม	4.30	0.57	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองด้านลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ PLO

มีการรับรู้ระดับความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีวินัย ตรงต่อเวลา ($\mu = 4.61, \sigma = 0.50$) รองลงมาได้แก่ ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง ($\mu = 4.39, \sigma = 0.50$) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\mu = 4.28, \sigma = 0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ มีความละเอียด รอบคอบ และข้อฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ($\mu = 4.11, \sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง โดยใช้สัญลักษณ์อักษรภาษาไทย ก. ข. และ ค. แทนความหมาย วิธีการพัฒนา ดังนี้

ก. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

ข. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช (Learning by Exchange)

ค. หมายถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ขณะที่ใช้สัญลักษณ์ตัวอักษรภาษาอังกฤษ แทนความหมาย ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

A หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

A.1 มารยาทสังคม และกาลเทศะ

A.2 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม

A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม

A.5 รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

B หมายถึง ด้านสามารถและทักษะ ได้แก่ 5 หัวข้อ

B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว

B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร

B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ

B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี

B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

C หมายถึง ด้านความรู้ ได้แก่ 5 หัวข้อ

C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา

C.2 มีความละเอียด รอบคอบ

C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง

C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และความต้องการวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ตามรายด้าน

รายการ	ความถี่ จำนวน(คน) (ครั้ง) และวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model							วิธีการพัฒนา
	ก	ข	ค	ก+ข	ก+ค	ข+ค	ก+ข+ค	
A ความรู้								
A.1	2	4	4	3	1	3	1	ข และ ค
A.2	2	2	4	4	–	5	1	ข+ค
A.3	1	4	4	2	–	7	–	ข+ค
A.4	1	4	2	3	–	7	1	ข+ค
A.5	2	4	1	–	3	4	4	ข, ข+ค, และ ก+ข+ค
รวม	8	18	15	12	4	26	7	
B. ความสามารถและทักษะ								
B.1	6	2	1	5	3	1	–	ก
B.2	1	3	2	–	5	4	3	ก+ค
B.3	2	4	1	2	–	3	5	ก+ข+ค
B.4	4	4	2	–	3	2	3	ก และ ข
B.5	4	4	1	3	2	2	2	ก และ ข
รวม	17	17	7	10	13	12	13	

ความถี่ จำนวน(คน) (ครั้ง) และวิธีการพัฒนาความรู้ความฉลาด ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model								
รายการ	ก	ข	ค	ก+ข	ก+ค	ข+ค	ก+ข+ค	วิธีการพัฒนา
C. ลักษณะส่วนบุคคล								
C.1	5	2	3	3	2	1	2	ก
C.2	5	2	2	3	2	2	2	ก
C.3	5	3	-	4	4	-	2	ก
C.4	6	2	-	7	2	-	1	ก+ข
C.5	6	2	-	5	2	1	2	ก
รวม	27	11	5	22	12	4	9	

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 26 ครั้ง) มีความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองในภาพรวมด้านความรู้ ด้วยวิธีการพัฒนาตนเองจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education) ในขณะที่ด้านความสามารถและทักษะส่วนมาก (จำนวน 17 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) และวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) สุดท้าย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 27 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

การพิจารณาด้านความรู้ เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

A.1 มารยาทสังคม และกาลเทศะ เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธี

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

2. จากการศึกษาฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

A.2 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม

A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม

สำหรับ 3 ข้อข้างต้นในด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่เหมือนกัน คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

A.5 รู้เส้นทางเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)
3. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

การพิจารณาด้านความสามารถและทักษะ เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 6 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 5 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ส่วนใหญ่ (จำนวน 5 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี

B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

สำหรับ 2 ข้อสุดท้ายในด้านความสามารถและทักษะ เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 4 คนมากเท่ากัน) ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่เหมือนกัน คือ

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
2. จากการศึกษาฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

การพิจารณาด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา

C.2 มีความละเอียด รอบคอบ

C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง

C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

สำหรับ 4 ข้อข้างต้นในด้านลักษณะส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ PLO สำหรับ 3 ข้อแรก

ข้างต้น คือ C.1, C.2, C.3 (จำนวน 5 ครั้ง) และ C.5 (จำนวน 6 ครั้ง) ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่เหมือนกัน คือ พัฒนาจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 7 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

จากผลการศึกษา เรื่องการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถตนเอง และความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model จากเจ้าหน้าที่ PLO สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา ด้านความสามารถและทักษะ เป็นด้านแรก โดยเน้น

เรื่องการเข้าใจกระบวนการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ (ด้วยวิธี Experience ร่วมกับ Exchange ร่วมกับ Education) เป็นเรื่องแรก

รองลงมา คือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี (ด้วยวิธี Experience และวิธี Exchange และเรื่องที่สาม คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง (ด้วยวิธี Experience ร่วมกับ Education)

สำหรับความต้องการพัฒนาเป็นอันดับสอง คือ ด้านความรู้ ได้แก่

เรื่องการเรียนรู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมได้อย่างละเอียด (ด้วยวิธี Exchange และวิธี Experience ร่วมกับ Education และวิธี Experience ร่วมกับ Exchange ร่วมกับ Education)

เรื่องที่สอง คือ เรื่องมีมารยาททางสังคมและกาลเทศะ (ด้วยวิธี Exchange และวิธี Education)

เรื่องที่สาม คือ เรื่องรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) (ด้วยวิธี Exchange ร่วมกับ Education)

ในขณะที่ความต้องการพัฒนาเป็นด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

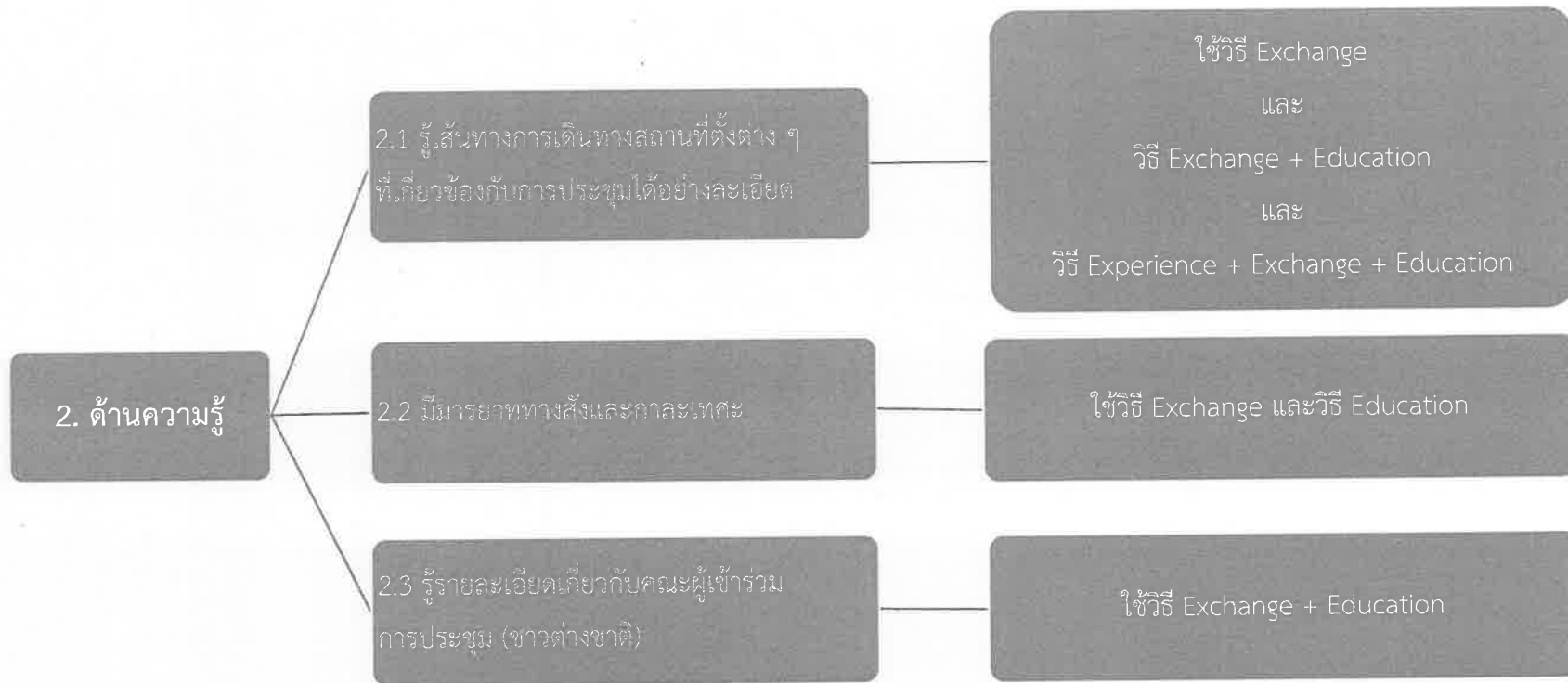
เรื่อง การมีความละเอียด รอบคอบ (ด้วยวิธี Experience)

เรื่อง ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ (ด้วยวิธี Experience)

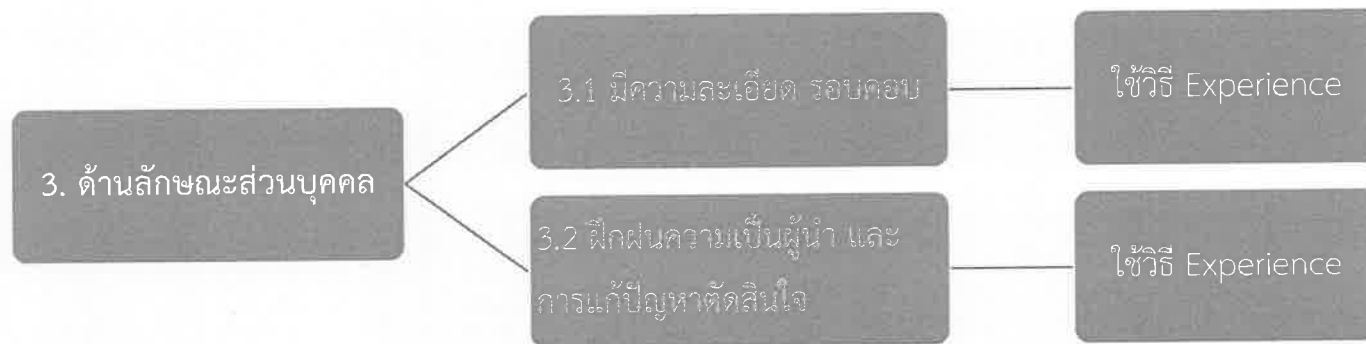
สามารถสรุปคำอธิบายผลการศึกษาข้างต้น ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะในรายข้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model



ภาพที่ 6 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในรายชื่อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model



ภาพที่ 7 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองด้านลักษณะส่วนบุคคลในรายข้อ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ผู้ซึ่งตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้นำเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO รวบรวมเนื้อหาและนำเสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงตารางงาน โดยหัวหน้าคณะผู้เข้าร่วมการประชุมตลอดเวลา ทำให้ยากต่อการดำเนินงาน
2. ขาดการ coaching อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน
3. การกระจายภาระงานที่ไม่เท่าเทียมทำให้การแบ่งเวลาทำงานแต่ละงานได้ไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน ถูกต้อง แม่นยำ จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมได้อย่างแท้จริง
2. การเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ประสานงานฯ กว่าร้อยละ 80 คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สำหรับการเตรียมการเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ก่อนที่จะถึงขั้นตอนของการเล่าประสบการณ์ของผู้เคยปฏิบัติงาน ควรมีการให้ข้อมูลด้านพิธีการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การปฏิบัติตนพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานฯ เช่น การแต่งกายที่เหมาะสม ตัวอย่างภาษาพูดที่เหมาะสม ขั้นตอนการดำเนินงาน ณ สถานที่ต่าง ๆ อาทิ สนามบิน โรงแรม หรือสถานที่จัดการประชุม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานฯ มีความรู้พื้นฐานที่ควรรู้ให้แน่นเสียก่อน ก่อนการแบ่งปันประสบการณ์ที่นำไปสู่ตัวอย่างของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ชุดที่ 2

ตอนที่ 1 (สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ชุดที่ 2 หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO)

ในการวิจัยศึกษาเรื่องนี้กลุ่มประชากรสำหรับแบบสอบถามชุดนี้ คือ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO) ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ปริญญาตรี	1	50
ปริญญาโท	1	50
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ โปรดระบุ...	-	-
รวม	2	100
ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ		
นักวิทยาศาสตร์ระดับปฏิบัติการ	-	-
นักวิทยาศาสตร์ระดับชำนาญการ	1	50
นักวิทยาศาสตร์ระดับชำนาญการพิเศษ	1	50
นักวิทยาศาสตร์ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
รวม	2	100
กลุ่มงานที่สังกัด		
กลุ่มงานภาษาอังกฤษ	-	-
กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซียและอิตาลี	1	50
กลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น	1	50
กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี	-	-
กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ	-	-
รวม	2	100
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-
5-10 ปี	-	-
11-15 ปี	-	-
16-20 ปี	1	50
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1	50
รวม	2	100

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO		
ไม่เคย	–	–
1 ครั้ง	1	50
2–3 ครั้ง	1	50
มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	–	–
รวม	2	10

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการรัฐสภา นักวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50) เป็นนักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการและนักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซียและอิตาลี และสังกัดกลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 16–20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป และเคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO เป็นจำนวน 1 ครั้ง ในขณะที่อีกคนเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2–3 ครั้ง

ตอนที่ 2 (สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO) การศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและทักษะ สุดท้ายคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 12–15

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO เกี่ยวกับความสามารถโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถ ของตนเอง	N = 2			
	(μ)	(σ)	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. ด้านความรู้	4.90	0.14	มากที่สุด	2

ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถ ของตนเอง	N = 2			
	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
2. ด้านความสามารถและทักษะ	4.70	0.15	มากที่สุด	3
3. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด	1
รวม	4.86	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถ ด้านความรู้	N = 2			
	(μ)	σ	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีมารยาททางสังคม และกาลเทศะ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึง ประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วม การประชุม	4.50	0.71	มาก	2
4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการประชุม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
รวม	4.90	0.14	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อระดับความสามารถด้านความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ (1) รู้จักกาลเทศะ มีมารยาททางสังคม (2) รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) (4) รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการประชุม และ (5) รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุม ได้ละเอียด รองลงมาคือ รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.71$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะโดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถ			N = 2	
ด้านความสามารถและทักษะ	(μ)	(σ)	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร	4.00	0.00	มาก	2
3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี	4.50	0.71	มาก	2
5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด	1
รวม	4.70	0.15	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อระดับความสามารถด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ (1) มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว (2) เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ (3) รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี รองลงมา คือ (4) รู้วิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี และสุดท้ายคือ (5) การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้อง

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ความคิดเห็นต่อระดับความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะส่วนบุคคล	N = 2			
	(μ)	(σ)	ระดับความสามารถ	จัดลำดับ
1. มีวินัย ตรงต่อเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. มีความละเอียด รอบคอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อระดับความสามารถด้านลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทั้ง 5 ข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือมากที่สุด ($\mu=5.00$, $\sigma= 0.00$) ได้แก่ (1) มีวินัย ตรงต่อเวลา (2) มีความละเอียดรอบคอบ (3) ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง และ (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ตอนที่ 3 (สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO) ความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency)

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ตามรายด้าน

รายการ	ความถี่ จำนวน (คน) (ครั้ง) และ							ผลวิธีการพัฒนาฯ
	วิธีการพัฒนาความรู้ความสารถ ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model							
	ก	ข	ค	ก+ข	ก+ค	ข+ค	ก+ข+ค	
A ความรู้								
A.1	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
A.2	-	1	-	-	-	1	-	ข และ ข+ค

ความถี่ จำนวน (คน) (ครั้ง) และ วิธีการพัฒนาความรู้ความฉลาด ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model								ผลวิธีการ พัฒนา
รายการ	ก	ข	ค	ก+ข	ก+ค	ข+ค	ก+ข+ค	
A.3	-	-	1	-	-	1	-	ค และ ข+ค
A.4	-	1	-	-	-	1	-	ข และ ข+ค
A.5	1	-	-	-	-	1	-	ก และ ข+ค
รวม	2	2	1	1	-	4	-	
B. ความสามารถและ ทักษะ								
B.1	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
B.2	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
B.3	-	1	-	1	-	-	-	ข และ ก+ข
B.4	-	-	1	1	-	-	-	ค และ ก+ข
B.5	-	1	-	1	-	-	-	ข และ ก+ข
รวม	2	2	1	5	-	-	-	
C. ลักษณะส่วนบุคคล								
C.1	2	-	-	-	-	-	-	ก
C.2	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
C.3	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
C.4	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
C.5	1	-	-	1	-	-	-	ก และ ก+ข
รวม	6	-	-	4	-	-	-	

จากตารางที่ 12 พบว่า หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 4 ครั้ง) มีความต้องการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ในภาพรวมด้านความรู้ ด้วยวิธีการพัฒนาตนเองจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education) ในขณะที่ด้านความสามารถและทักษะส่วนมาก (จำนวน 5 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) สุดท้าย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่ (จำนวน 6 ครั้ง) ต้องการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

การพิจารณาด้านความรู้ เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

A.1 มารยาทสังคม และกาลเทศะ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
2. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

A.2 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

A.3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)
2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

A.4 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

A.5 รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียดหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

การพิจารณาด้านความสามารถและทักษะ เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

B.1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว

B.2 การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร

สำหรับ 2 ข้อข้างต้น หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับ
เจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการเหมือนกัน คือ

1. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
 2. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

B.3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ

B.5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี

สำหรับ 2 ข้อข้างต้น หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสำหรับ
เจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการที่เหมือนกัน คือ

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
 2. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

B.4 รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)
 2. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

การพิจารณาด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นรายชื่อ จำนวน 5 ข้อ พบว่า

C.1 มีวินัย ตรงต่อเวลา หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็นเหมือนกันต่อการพัฒนาตนเอง
สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการพัฒนาจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา
(Learning by Experience)

C.2 มีความละเอียด รอบคอบ

C.3 ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง

C.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

C.5 ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ

สำหรับ 4 ข้อสุดท้ายในด้านลักษณะส่วนบุคคล หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความคิดเห็น
ที่เหมือนกันต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
 2. จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

จากผลการศึกษา เรื่องความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO และวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO สรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO อันประกอบด้วย 3 ด้าน นั้น พบว่า ควรพัฒนาความรู้ความสามารถเพียง 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถและทักษะ และด้านความรู้ สำหรับด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอยู่ในอันดับที่ดีมาก ไม่จำเป็นต้องทำการพัฒนา

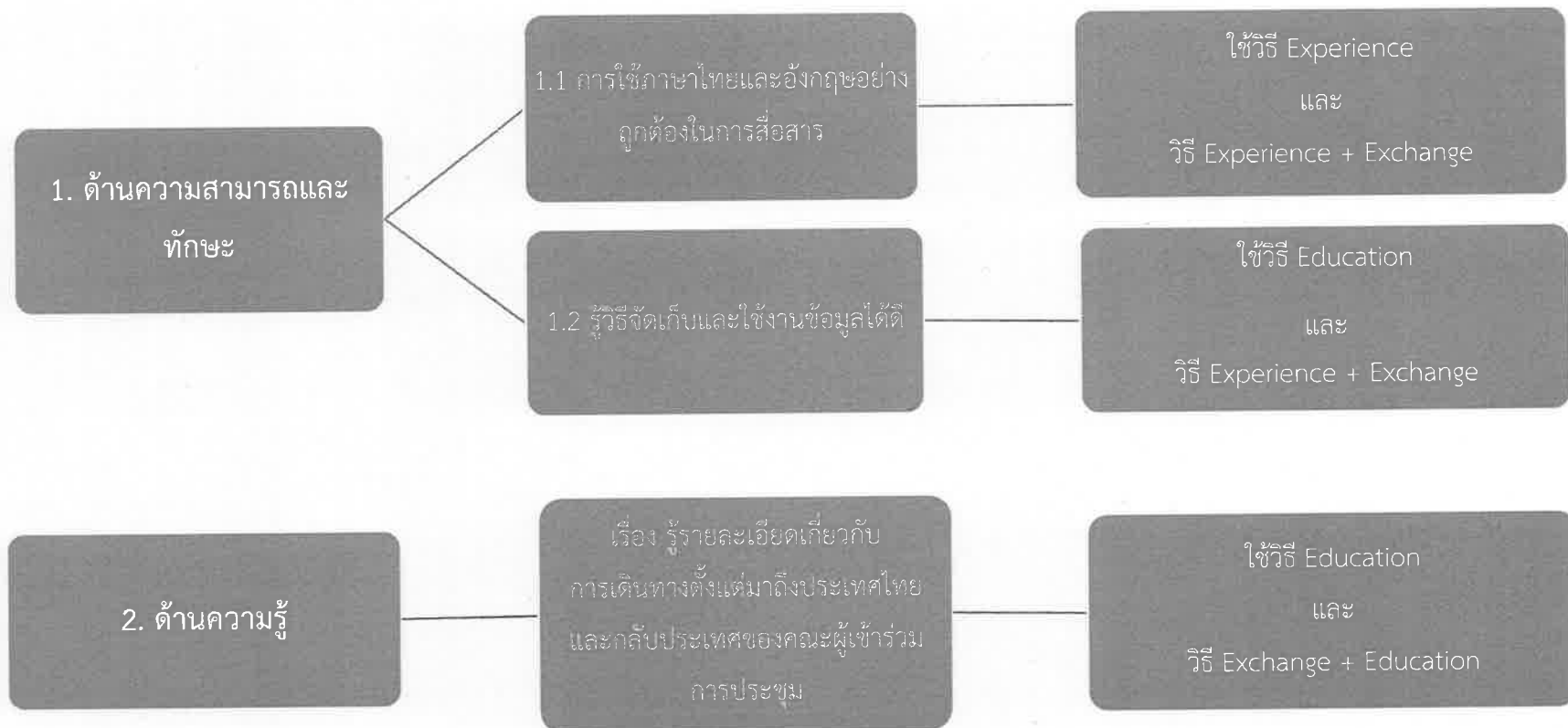
ด้านความสามารถและทักษะ ควรได้รับการพัฒนาเป็นด้านแรก โดยเน้น

เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง (ด้วยวิธี Experience และวิธี Experience ร่วมกับ Education)

เรื่องที่สอง คือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี (ด้วยวิธี Education และวิธี Experience ร่วมกับ Exchange)

สำหรับความต้องการพัฒนาเป็นอันดับสอง คือ **ด้านความรู้** มีเพียงเรื่องเดียว คือ เรื่องการรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ด้วยวิธี Education และวิธี Exchange ร่วมกับ Education)

ซึ่งสามารถสรุปคำอธิบายผลการศึกษาข้างต้น ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 8 แสดงความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ด้านความสามารถและทักษะ และด้านความรู้ในรายชื่อตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่
PLO ผู้ซึ่งตอบแบบสอบถาม ได้นำเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO มีรายละเอียดดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

1. นโยบายที่ไม่แน่นอน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา
2. การไม่กำหนดภารกิจหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน มีการโยกหรือสับเปลี่ยนคนทำงาน
จนทำให้สับสนว่าต้องทำอะไร มีหน้าที่อะไร ต้องเปลี่ยนหน้างานหรือรับภารกิจใหม่อย่างกะทันหัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer)” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาการรับรู้ระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model และศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและวิธีการพัฒนาฯ จากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model สุดท้ายเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย/ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการรัฐสภา สำนักภาษาต่างประเทศจาก 2 สภา คือทั้งจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (หรือเจ้าหน้าที่ PLO) จำนวน 18 คน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน การดำเนินวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ PLO ในการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Parliamentary Forum: APPF) ครั้งที่ 30 ซึ่งรัฐสภาไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระหว่างวันที่ 26-29 ตุลาคม 2565 ณ อาคารรัฐสภา กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาฯ ด้วยวิธี 70:20:10 Learning Model สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO และแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO สอบถามเรื่องทั่วไป และสอบถามความเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่ PLO และวิธีการพัฒนาฯ สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model หลังจากดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและสรุปอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษานี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ PLO พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท ระดับปฏิบัติการและชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานภาษาอังกฤษและกลุ่มงานญี่ปุ่นและเกาหลีปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ LPO เป็นจำนวนมากที่เท่ากัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี และเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ PLO มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

ในขณะที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ในขณะที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (PLO) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50) ระดับชำนาญการและนักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซียและอิตาลี และสังกัดกลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 16–20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO เป็นจำนวน 1 ครั้ง ในขณะที่อีกคนเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO จำนวน 2–3 ครั้ง

5.1.2 ผลการศึกษาการรับรู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ของเจ้าหน้าที่ PLO พบว่า ตรงกับความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และวิธีการพัฒนา (ดังตารางที่ 17 ในภาคผนวก ค) ว่าควรพัฒนาด้านความสามารถและทักษะ เป็นอันดับแรก ในภาพรวมโดยใช้วิธีการพัฒนา 2 วิธี คือ (1) Experience และ/หรือ (2) Exchange

ในขณะที่การพัฒนา ด้านความรู้ ในภาพรวมใช้ 2 วิธีในการพัฒนา คือ (1) Exchange และ (2) Education

สุดท้าย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมใช้วิธีการการพัฒนา เพียงวิธีเดียว คือ Experience ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีรายละเอียดของเนื้อหาวิชา ดังนี้

สมรรถนะด้านความสามารถและทักษะ จะประกอบด้วยเนื้อหา (Contents) 3 เรื่อง คือ

– เรื่อง การเข้าใจกระบวนการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ (Experience + Exchange + Education)

– เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี (Experience และ/หรือ Exchange, Education)

– เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง (Experience และ/หรือ Education)

สมรรถนะด้านความรู้ จะประกอบด้วยเนื้อหา (Contents) 3 เรื่อง คือ

– เรื่องการรู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมได้อย่างละเอียด (Exchange, Exchange + Education, Experience + Exchange + Education)

– เรื่องมีมารยาททางสังคมและกาลเทศะ (Exchange และ Education)

– เรื่องเรื่องรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) (Education และ Education + Exchange)

สมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคล จะประกอบด้วยเนื้อหา (Contents) 2 เรื่อง คือ

– เรื่อง การมีความละเอียด รอบคอบ (Experience)

– เรื่อง ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ (Experience)

สำหรับวิธี/เครื่องมือการฝึกอบรม (Methodologies) ในแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

(70) By Experience	(20) By Exchange	(10) By Education
<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) • การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) • การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) • การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Learning) 	<ul style="list-style-type: none"> • การสอนงาน (Coaching) • การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) • การประชุม (Meeting) • การให้คำปรึกษา (Counseling) 	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรม (Training) • การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self-Development of the Parliamentary Liaison Officer) นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 ศึกษาการรับรู้ระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO ในระดับมากคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้

สำหรับด้านความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา ด้วยแนวคิด 70:20:10 Learning Model จะประกอบด้วยเนื้อหา 3 เรื่อง คือ

เรื่องแรก การเข้าใจกระบวนการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นเรื่องแรก

รองลงมา คือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี และ

เรื่องที่สาม คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ PLO มีความมั่นใจในเรื่องการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษของตนได้ในระดับดีเนื่องจากภาระงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ฯ สำนักภาษาต่างประเทศ คือ งานแปลและงานล่าม จึงเห็นว่าเรื่องกระบวนการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ โอกาสการปรับเปลี่ยนสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและวิธีการจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกว่า

สำหรับหัวข้อที่เจ้าหน้าที่ PLO เห็นว่าควรได้รับการพัฒนารองลงมา คือ **ด้านความรู้** ได้แก่ เรื่องการรู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมได้อย่างละเอียด

เรื่องที่สอง คือ เรื่องมีมารยาททางสังคมและกาลเทศะ

เรื่องที่สาม คือ เรื่องรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)

ผลการศึกษานี้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ PLO ไม่ชำนาญเส้นทางการจัดการประชุมหรือไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่เป็นกังวลในเรื่องการเดินทางของคณะฯ ให้ทันเวลาการประชุม และความรู้เรื่องการรักษามารยาทที่ดีและกาลเทศะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ตึงเครียด ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) ที่ปฏิบัติหน้าที่ติดตามประสานงานตลอดการประชุมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO คือช่วยให้การสนทนาราบรื่นและจัดลำดับความสำคัญของแต่ละบุคคล

สำหรับหัวข้อการพัฒนาสุดท้ายตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model เจ้าหน้าที่ PLO คือ **ด้านลักษณะส่วนบุคคล** มีเพียง 2 เรื่อง ได้แก่ เรื่อง การมีความละเอียด รอบคอบ และเรื่อง ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ เนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ PLO อาจไม่มั่นใจในเรื่องของความละเอียด รอบคอบ และภาวะความเป็นผู้นำตลอดจนการตัดสินใจแก้ปัญหา เพราะยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากพอ (รัฐสภาในฐานะเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมจัดขึ้นไม่บ่อยครั้ง) เกิดความกลัวในสิ่งที่ต้องรับผิดชอบไม่กล้าตัดสินใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ PLO ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรได้รับการพัฒนา

5.2.2 ศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและวิธีการพัฒนา จากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ผลการศึกษา พบว่า ตรงกับการรับรู้ระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO เหมือนกัน คือ มีความสามารถมากในด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้ สุดท้ายคือ สมรรถนะด้านความสามารถและทักษะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model คือ

เรื่องแรก คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษได้อย่างถูกต้อง และเรื่องที่สอง คือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มองว่าเจ้าหน้าที่ PLO ได้รับการอบรมเรื่องกระบวนการประชุมตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบการประชุมก่อนปฏิบัติงานจริง ทำให้เรื่องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญชาวต่างชาติที่ต้องสื่อสารประสานงานตลอดการประชุมกับเจ้าหน้าที่จัดการประชุมเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นสิ่งสำคัญกว่า นั่นคือเรื่องการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี เป็นระบบ สะดวกแก่เจ้าหน้าที่ PLO หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ทันการณ์และมีความเป็นปัจจุบัน

สำหรับความคิดเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO ที่มีต่อสมรรถนะด้านความรู้ ผลการศึกษาพบว่า เห็นควรพัฒนาเพียงเรื่องเดียว คือ เรื่องการรู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม อาจมาจากความคิดเรื่อง “การรู้เขา-รู้เรา” ใช้ในการผูกมิตร สร้างสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ช่วยลดปัญหาในการทำงาน เริ่มจากการรู้เรวว่ามีจุดอ่อนอะไร ควรปรับปรุงพัฒนาด้านไหน การรู้เขาโดยมีเป้าหมายการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เข้าใจธรรมชาติความต้องการของคนบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน มองคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน เมื่อรู้เขา-รู้เราแล้ว แม้จะเกิดความขัดแย้งไม่ว่ากี่ครั้งก็ตาม ก็จะผ่านพ้นไปทุกครั้งอย่างแน่นอน

ในขณะที่ความคิดเห็นต่อระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO สมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคล เห็นว่าอยู่ในระดับที่มีความสามารถมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. หน่วยงานควรเปิดโอกาส ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ฯ อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ เจ้าหน้าที่ PLO
2. ควรมีการนำองค์ความรู้จากการได้รับการอบรม หรือพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเองให้เต็มที่และเผยแพร่ให้กับนักวิเทศสัมพันธ์ฯ คนอื่น โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
3. ควรนำความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาไปปรับใช้ และต่อยอดในการพัฒนาการจัดกิจกรรมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาระหว่างนักวิเทศสัมพันธ์และวิทยากร/นิตินกร
2. ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากแบบสอบถาม เช่น การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาเพื่อส่งเสริมทักษะ การคิดวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีหรือแนวคิดอื่น นอกเหนือจากแนวคิด 70:20:10 Learning Model เช่น ทฤษฎีของบอยเดล (Boydell) แนวคิดในการพัฒนาตนเองของ ปราชญ์ กล่าวขวัญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- ดร. อารณ ภูวิทย์พันธ์. (2559). การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, หน้า 79, 112, 144.
- ดร. ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. หลัก 10 ประการเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร. (26 มกราคม 2565). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566, จาก <https://drpiyanan.com/2022/01/26/10-dimensions-of-a-learning-organization-schein/>
- ดร. อารณ ภูวิทย์พันธ์. เรื่อง เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บนพื้นฐานแนวคิด 70 : 20 : 10 Learning Model. (18 มกราคม 2566, จาก https://person.ku.ac.th/personnel_v1/per_tor/Exp_Tool.pdf
- ณัฐพล ชันธไชย. (2527). การบริหารงานพัฒนาชุมชน. จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, หน้า 1 – 25.
- นิรุติ พัฒนรัฐ. (2540). ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรในกองปราบปรามที่มีปัจจัยเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรนภา เนียมปุก (2565: บทคัดย่อ). ความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (The opinions of private employees towards modern human resource management at Bangkok). สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคาแหง
- สุนิษา กลิงพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Needs for Self-Development of the Staffs at the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University). ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย สหพงษ์ และจารุกิตต์ สายสิงห์. (2559). รายงานการวิจัยความคิดเห็นของชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (The opinions of community around

university at the reaction to Rajabhat Maha Sarakham University).
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน
จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2559).

อรสา หนูกระแสร. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน
สาขาจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก ก

(แบบสอบถาม สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO)

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self – Development of the Liaison Parliamentary Officer: LPO)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ LPO ในการประชุม APPF ครั้งที่ 30 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (LPO) เป็นงานวิจัยตามหลักสูตร นักบริหารระดับสูง ซึ่งจัดโดยสถาบันพระปกเกล้า จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกขั้นตอน และทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาต่อไป

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ LPO

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย

- 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
- 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด โดยจะนำผลไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

1. การศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ...

2. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับเชี่ยวชาญ

3. กลุ่มงานที่สังกัด

<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาอังกฤษ	<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซีย
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น	<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ	

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 16-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ LPO
 - ไม่เคย
 - 1 ครั้ง
 - 2-3 ครั้ง
 - มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

/ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ LPO

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

หัวข้อการรับรู้ความสามารถ	ระดับความสามารถของตนเอง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ 1. มีมารยาททางสังคม และมีกาลเทศะ 2. รุ้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) 3. รุ้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม 4. รุ้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม 5. รุ้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด					
ด้านความสามารถและทักษะ 1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร 3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ 4. รุ้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี 5. รุ้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี					
คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. มีวินัย ตรงต่อเวลา 2. มีความละเอียด รอบคอบ 3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ					

/ความต้องการ...

***ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวคิด 70:20:10**

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ได้แก่

1. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

การเน้นปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีค่างานไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

2. การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment)

- การเน้นการออกแบบลักษณะงาน ให้เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ
- การเน้นการปฏิบัติงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ
- การเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) และเกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identify)

3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi – Skill)

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Learning)

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

1. การสอนงาน (Coaching)
2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
3. การประชุม (Meeting)
4. การให้คำปรึกษา (Counseling)

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education)

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model*

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด

หัวข้อการพัฒนาตนเอง	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนาตนเอง 70:20:10*		
	จากประสบการณ์ จากการทำงาน	จากการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ จากพี่เลี้ยง	จากการเข้า ฝึกอบรมหรือ การอ่าน
<p>ด้านความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีมารยาททางสังคม และมีกาลเทศะ 2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) 3. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม 4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม 5. รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด 			
<p>ด้านความสามารถและทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร 3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ 4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี 5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี 			

/คุณลักษณะ...

หัวข้อการพัฒนาตนเอง	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนาตนเอง 70:20:10*		
	จากประสบการณ์ จากการทำงาน	จากการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ จากพี่เลี้ยง	จากการเข้า ฝึกอบรมหรือ การอ่าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. มีวินัย ตรงต่อเวลา 2. มีความละเอียด รอบคอบ 3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ			

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
สำหรับ เจ้าหน้าที่ LPO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ศุภพิชญ์ กิตติธัญพงศ์
 นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานภาษาอังกฤษ สำนักภาษาต่างประเทศ

ภาคผนวก ข
(แบบสอบถาม สำหรับหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO)

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (Guidelines for the Self – Development of the Liaison Parliamentary Officer: LPO)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับข้าราชการรัฐสภาผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ LPO ในการประชุม APPF ครั้งที่ 30 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภา (LPO) เป็นงานวิจัยตามหลักสูตร นักบริหารระดับสูง ซึ่งจัดโดยสถาบันพระปกเกล้า จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกขั้นตอน และทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ประสานงานรัฐสภาต่อไป

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ LPO

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย

- 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
- 10 จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด โดยจะนำผลไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

1. การศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ...

2. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษ
 - นักวิเทศสัมพันธ์ระดับเชี่ยวชาญ

3. กลุ่มงานที่สังกัด

<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาอังกฤษ	<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซีย
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น	<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมันและอาหรับ	

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 16-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ LPO
 - ไม่เคย
 - 1 ครั้ง
 - 2-3 ครั้ง
 - มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

/ตอนที่ 2...

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าหน้าที่ LPO

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

หัวข้อการรับรู้ความสามารถ	ระดับความสามารถของตนเอง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ 1. มีมารยาททางสังคม และมีกาลเทศะ 2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) 3. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม 4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม 5. รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด					
ด้านความสามารถและทักษะ 1. มีปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร 3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ 4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี 5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี					
คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. มีวินัย ตรงต่อเวลา 2. มีความละเอียด รอบคอบ					

หัวข้อการรับรู้ความสามารถ	ระดับความสามารถของตนเอง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหา ตัดสินใจ					

***ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวคิด 70:20:10**

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 70 จากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ได้แก่

1. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

การเน้นปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีค่างานไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

2. การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment)

- การเน้นการออกแบบลักษณะงาน ให้เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ
- การเน้นการปฏิบัติงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ
- การเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) และเกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identify)

3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi – Skill)

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Learning)

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 20 จากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

1. การสอนงาน (Coaching)
2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
3. การประชุม (Meeting)
4. การให้คำปรึกษา (Counseling)

/เครื่องมือ...

เครื่องมือการพัฒนาแบบ 10 (Learning by Education)

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model*

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด

หัวข้อการพัฒนาตนเอง	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนาตนเอง 70:20:10*		
	จากประสบการณ์ จากการ ทำงาน	จากการ ได้รับข้อมูล ย้อนกลับ จากพี่เลี้ยง	จากการเข้า ฝึกอบรม หรือการอ่าน
ด้านความรู้ 1. มีมารยาททางสังคม และมีกาลเทศะ 2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) 3. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม 4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม 5. รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด			
ด้านความสามารถและทักษะ 1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร 3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ 4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี 5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี			

/คุณลักษณะ...

หัวข้อการพัฒนาตนเอง	เครื่องมือ/วิธีการพัฒนาตนเอง 70:20:10*		
	จาก ประสบการณ์ จากการ ทำงาน	จากการ ได้รับข้อมูล ย้อนกลับ จากพี่เลี้ยง	จากการเข้า ฝึกอบรม หรือการอ่าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. มีวินัย ตรงต่อเวลา 2. มีความละเอียด รอบคอบ 3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาตัดสินใจ			

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
สำหรับเจ้าหน้าที่ LPO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ศุภพิชญ์ กิตติณัฐพงศ์
 นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานภาษาอังกฤษ สำนักภาษาต่างประเทศ

ภาคผนวก ค
(ตารางเปรียบเทียบผลการศึกษา)

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง กับความเห็นของหัวหน้าฯ ที่มีต่อระดับความสามารถ/สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ทั้ง 3 ด้าน

รายด้าน	การรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง	ความเห็นต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ จนท. PLO
ด้านความรู้	อันดับที่ 2 (ระดับมาก)	อันดับที่ 2 (ระดับมากที่สุด)
ด้านความสามารถและทักษะ	อันดับที่ 3 (ระดับมาก)	อันดับที่ 3 (ระดับมากที่สุด)
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	อันดับที่ 1 (ระดับมาก)	อันดับที่ 1 (ระดับมากที่สุด)

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO เรื่องการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองและความเห็นของหัวหน้าที่เจ้าหน้าที่ PLO ผลการศึกษาพบว่าตรงกัน คือ เจ้าหน้าที่ PLO มีความสามารถด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้ และสุดท้ายด้านความสามารถและทักษะ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง กับความเห็นของหัวหน้าฯ ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ในแต่ละรายชื่อ “ด้านลักษณะส่วนบุคคล”

รายด้านและรายชื่อ	จนท. PLO รับรู้ระดับความสามารถของตนเอง	หัวหน้า จนท. PLO มีความเห็นต่อระดับความสามารถปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	อันดับที่ 1 ($\mu = 4.30$)	อันดับที่ 1 ($\mu = 5.00$)
1. มีวินัย ตรงต่อเวลา	1 ($\mu = 4.61$)	1 ($\mu = 5.00$)
2. มีความละเอียด รอบคอบ	4 ($\mu = 4.11$)	1 ($\mu = 5.00$)
3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง	2 ($\mu = 4.39$)	1 ($\mu = 5.00$)
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3 ($\mu = 4.28$)	1 ($\mu = 5.00$)
5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ	4 ($\mu = 4.11$)	1 ($\mu = 5.00$)

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบถึงการรับรู้และความคิดเห็น เรื่องความสามารถที่โดดเด่นเป็นอันดับแรกจาก 3 ด้าน นั่นคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ PLO รับรู้ถึงความสามารถที่มีมากที่สุดอันดับแรก คือ เรื่องการมีวินัย ตรงต่อเวลา รองลงมา

คือ การประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง เรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตามลำดับ สำหรับ 2 ข้อสุดท้าย คือ เรื่องความละเอียด รอบคอบ และเรื่องการฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาตัดสินใจ ยังต้องได้รับการพัฒนา

ในขณะที่ความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO เห็นว่าความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO นั้น อยู่ในระดับที่ดีมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง กับความเห็นของหัวหน้าฯ ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ในแต่ละรายข้อ “ด้านความรู้”

รายด้านและรายข้อ	จนท. PLO รับรู้ระดับความสามารถของตนเอง	หัวหน้า จนท. PLO มีความเห็นต่อระดับความสามารถการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้	อันดับที่ 2 ($\mu = 4.27$)	อันดับที่ 2 ($\mu = 4.90$)
1.มารยาทสังคม และกาลเทศะ	4 ($\mu = 4.17$)	1 ($\mu = 5.00$)
2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)	3 ($\mu = 4.22$)	1 ($\mu = 5.00$)
3 รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม	1 ($\mu = 4.44$)	2 ($\mu = 4.50$)
4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม	2 ($\mu = 4.39$)	1 ($\mu = 5.00$)
5 รู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด	5 ($\mu = 4.11$)	1 ($\mu = 5.00$)

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบถึงการรับรู้และความคิดเห็น เรื่องความสามารถที่มีมากจัดเป็นอันดับที่สอง รองจากด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่ PLO มีการรับรู้ถึงระดับความสามารถด้านความรู้ของตนตามรายข้อมากอันดับแรก ได้แก่ รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม รองลงมา ความรู้เรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการประชุม ความรู้เรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับคณะผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ) การมีมารยาทสังคม และกาลเทศะ ตามลำดับ และข้อสุดท้าย คือ การรู้เส้นทางการเดินทางสถานที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด

ในขณะที่ความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO เห็นว่า ในรายชื่อด้านความรู้นั้น เจ้าหน้าที่ PLO สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี หากต้องจัดให้มีการพัฒนาฯ ด้านความรู้ นั้น ควรจะเป็นเรื่อง ความรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วม การประชุม เพียงเรื่องเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง กับความเห็นต่อของหัวหน้าฯ ที่มีต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ PLO ในแต่ละรายชื่อ “ด้านความสามารถ และทักษะ”

รายด้านและรายชื่อ	จนท. PLO รับรู้ระดับความสามารถของตนเอง	หัวหน้า จนท. PLO มีความเห็นต่อระดับความสามารถการปฏิบัติงาน
ด้านความสามารถและทักษะ	อันดับที่ 3 ($\mu=3.99$)	อันดับที่ 3 ($\mu = 4.70$)
1. มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	1 ($\mu = 4.28$)	1 ($\mu = 5.00$)
2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร	3 ($\mu = 4.00$)	2 ($\mu = 4.00$)
3. เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ	5 ($\mu = 3.61$)	1 ($\mu = 5.00$)
4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี	4 ($\mu = 3.83$)	2 ($\mu = 4.50$)
5. รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี	2 ($\mu = 4.22$)	1 ($\mu = 5.00$)

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบถึงการรับรู้และความคิดเห็น เรื่องความสามารถที่จำเป็นต้องให้มีการพัฒนาฯ ทั้งจากเจ้าหน้าที่ และหัวหน้า PLO ในภาพรวมเป็นด้านแรกนั้น คือ ด้านความสามารถและทักษะ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เจ้าหน้าที่ PLO ต้องการพัฒนาฯ เรื่องการเข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นเรื่องแรก รองลงมาคือ เรื่องวิธีจัดเก็บและใช้งานข้อมูลได้ดี การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร การบริหารจัดการเวลาที่ดี และสุดท้าย คือ เรื่องการแก้ไขปัญหามเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

ในขณะที่ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความเห็นว่าควรพัฒนาฯ สำหรับเจ้าหน้าที่ PLO คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร และการรู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี

ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด 70:20:10 Learning Model (Competency Based 70:20:10 Learning Model) เปรียบเทียบการความเห็นที่มีต่อวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับเจ้าหน้าที่ PLO

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาฯ ตามรายด้านของ PLO กับความเห็นของหัวหน้า PLO ที่ได้จัดลำดับ ในภาพรวมรายด้าน

รายด้าน	PLO ความต้องการพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ	หัวหน้า PLO เห็นควรพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ
ด้านความสามารถและทักษะ	Experience, Exchange	Experience + Exchange
ด้านความรู้	Exchange + Education	Exchange + Education
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	Experience	Experience

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถรายด้านที่ได้จัดลำดับไว้ (ตารางที่ 13) สำหรับการจัดการพัฒนาฯ จากเจ้าหน้าที่ PLO และความเห็นของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีดังนี้

ด้านความสามารถและทักษะในภาพรวมเจ้าหน้าที่ PLO เห็นว่าการพัฒนาฯ ควรใช้วิธี

(1) การจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) และ

(2) วิธีการการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

ในขณะที่ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO เห็นว่าควรใช้วิธีการจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

สำหรับด้านความรู้ และด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความเห็นต่อวิธีการพัฒนาฯ ตรงกัน คือควรใช้วิธีการการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ด้านลักษณะส่วนบุคคล ประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นตรงกันในวิธีการพัฒนาฯ ว่าควรใช้วิธีการเพียงวิธีเดียวจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาฯ ด้านความสามารถและทักษะของ PLO กับความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมและแต่ละรายชื่อ

รายด้านและรายชื่อ	PLO ความต้องการพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ	หัวหน้า PLO เห็นควรพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ
ด้านความสามารถและทักษะ	Experience, Exchange	Experience + Exchange
1 มีปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	Experience	Experience, (Experience + Exchange)
2. การใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร	Experience + Education	Experience, (Experience + Exchange)
3 เข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ	(Experience + Exchange + Education)	Exchange, (Experience + Exchange)
4. รู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี	Experience, Exchange	Education, (Experience + Exchange)
5 รู้จักการบริหารจัดการเวลาที่ดี	Experience, Exchange	Exchange, (Experience + Exchange)

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาความสามารถรายข้อด้านความสามารถ และทักษะ (อันดับแรกที่ต้องพัฒนาฯ) พิจารณาร่วมกับ ตารางที่ 16 พบว่า

เจ้าหน้าที่ PLO ต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ เรื่องการเข้าใจกระบวนการการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยวิธีการทั้ง 3 วิธีร่วมกัน คือทั้งจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) และการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

รองลงมา คือการพัฒนา เรื่องการรู้วิธีจัดเก็บ และใช้งานข้อมูลได้ดี ด้วยวิธี

(1) การจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)

(2) วิธีการการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

เรื่องที่สาม คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร ด้วยวิธี Experience ร่วมกับ Education

ในขณะที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความเห็นว่าควรพัฒนาในเรื่องสำคัญจำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่องการใช้ภาษาไทยและอังกฤษอย่างถูกต้องในการสื่อสาร ด้วย 2 วิธีการ ดังนี้

- (1) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- (2) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
 ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)
- เรื่องที่ 2 คือ การรู้วิธีจัดเก็บและใช้ข้อมูลได้ดี ด้วย 2 วิธีการ ดังนี้
- (1) จากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)
- (2) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
 ร่วมกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาฯ ด้านความรู้ของ PLO กับความเห็นของ
 หัวหน้า PLO ในภาพรวมและแต่ละรายข้อ

รายด้านและรายข้อ	PLO ความต้องการพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ	หัวหน้า PLO เห็นควรพัฒนาฯ ด้วยวิธีการ
ด้านความรู้	Exchange + Education	Exchange + Education
1. มารยาทสังคม และกาลเทศะ	<i>Exchange, Education</i>	Experience, (Experience + Exchange)
2. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับคณะ ผู้เข้าร่วมการประชุม (ชาวต่างชาติ)	<i>(Exchange + Education)</i>	Exchange, (Exchange + Education)
3. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการ เดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทย และกลับประเทศของคณะ ผู้เข้าร่วมการประชุม	(Exchange + Education)	<i>Education, (Exchange + Education)</i>
4. รู้รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรม ต่าง ๆ ในช่วงตลอดการประชุม	(Exchange + Education)	Exchange, (Exchange + Education)
5. รู้เส้นทางในการเดินทางสถานที่ ที่ตั้งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการ ประชุมได้ละเอียด	<i>Exchange, (Exchange + Education), (Exchange + Education + Education)</i>	Experience, (Exchange + Education)

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาความสามารถรายข้อด้านความรู้
 (อันดับสอง) พิจารณาร่วมกับ ตารางที่ 15 พบว่า

เจ้าหน้าที่ PLO ต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในเรื่องการเรียนรู้เส้นทางเดินทางสถานที่ต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการประชุมได้ละเอียด ด้วย 3 วิธีการ ดังนี้

(1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

(2) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

(3) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

รองลงมา คือ พัฒนา เรื่องมารยาทสังคม และกาลเทศะ ด้วยวิธี

(1) วิธีการการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

(2) การเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

และ เรื่องที่สาม คือ เรื่องการเรียนรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทย และกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม ควรใช้วิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ในขณะที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความเห็นว่าควรพัฒนาด้านความรู้ เพียงเรื่องเดียว คือ เรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทางตั้งแต่มาถึงประเทศไทยและกลับประเทศของคณะผู้เข้าร่วมการประชุม ด้วย 2 วิธีการ ดังนี้

(1) การเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

(2) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange) ร่วมกับการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน (Learning by Education)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนา ด้านลักษณะส่วนบุคคลของ PLO กับความเห็นของหัวหน้า PLO ในภาพรวมรายด้านและแต่ละรายข้อ

รายด้านและรายข้อ	PLO ความต้องการพัฒนา ด้วยวิธีการ	หัวหน้า PLO เห็นควรพัฒนา ด้วยวิธีการ
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	Experience	Experience
1. มีวินัย ตรงต่อเวลา	Experience	Experience
2. มีความละเอียด รอบคอบ	Experience	Experience, (Experience + Exchange)
3. ประสานงานได้ดี มีความอดทนสูง	Experience	Experience, (Experience + Exchange)

รายด้านและรายข้อ	PLO ความต้องพัฒนา ด้วยวิธีการ	หัวหน้า PLO เห็นควรพัฒนา ด้วยวิธีการ
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	<i>Experience + Exchange</i>	Experience, (Experience + Exchange)
5. ฝึกฝนความเป็นผู้นำ และการ แก้ปัญหาตัดสินใจ	<i>Experience</i>	Experience, (Experience + Exchange)

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาความสามารถรายข้อด้านความลักษณะส่วนบุคคล (อันดับสุดท้ายที่ต้องการพัฒนา) พิจารณาร่วมกับ ตารางที่ 14 พบว่า

เจ้าหน้าที่ PLO ต้องการพัฒนาตนเองด้านลักษณะส่วนบุคคลในรายข้อสำคัญเป็นอันดับแรก เท่ากันทั้ง 2 เรื่อง คือ เรื่องฝึกฝนความเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาตัดสินใจ และ เรื่องการมีความละเอียด รอบคอบ ด้วยวิธีการการพัฒนาที่เหมือนกัน คือ จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ถัดมา คือ เรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยวิธีการจากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience) ร่วมกับวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

ในขณะที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่ PLO มีความเห็นต่อระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ PLO ในรายข้อด้านลักษณะส่วนบุคคลพบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับดีมากทั้ง 5 ข้อ ทั้งนี้ ถ้าจะมีการพัฒนาในหัวเรื่องเดียวกันกับความเห็นของเจ้าหน้าที่ PLO ทั้ง 3 เรื่อง พบว่า ควรใช้วิธีการเดียวกัน คือ

- (1) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
 - (2) จากประสบการณ์จากการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (Learning by Experience)
- ร่วมกับวิธีการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช (Learning by Exchange)

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	นางสาวศุภพิชญ์ กิตติณัฐพงษ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิเคราะห์สัมพันธชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ชื่อหน่วยงาน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สถานที่ติดต่อ	เลขที่ 1111 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน 0-2242-5900 ต่อ 7311 มือถือ : 09-9146-2979