



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น Needs Assessment to Developing the Competencies of the Academic Service Officer, Khon Kaen University

กฤตวรรณ วัฒนสุกุล^{1*} และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ²

Krittawan Watthanasuwalakul^{1*} and Dawruwan Thawinkarn²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecture, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักวิชาการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง สภาพที่เป็นจริง $\alpha = 0.96$ และสภาพที่คาดหวัง $\alpha = 0.98$ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ (Interview) กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยวิธีการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวมพบว่าประชากรมีความต้องการทุกรายการโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.63 รายการความต้องการที่พบว่ามีค่า PNI_{modified} สูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ การคิดวิเคราะห์ (PNI_{modified} = 0.63) ลำดับ 2 คือ ความเข้าใจผู้อื่น (PNI_{modified} = 0.17) ลำดับ 3 คือ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (PNI_{modified} = 0.16) และลำดับสุดท้าย คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (PNI_{modified} = 0.13) แสดงให้เห็นว่าประชากรมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการคิดวิเคราะห์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน และความยืดหยุ่นผ่อนปรน ตามลำดับ

*Corresponding author. Mobile: +66 (0) 8 1471 5372

Email address : wsirij@kku.ac.th

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา สรุปแนวทางในการพัฒนาได้ว่า

- 1) ด้านการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา โดยการให้การอบรมการทำวิจัยและพัฒนา พัฒนาศักยภาพแก่นักวิชาการศึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ให้กับบุคลากร และนักวิชาการศึกษาควรหมั่นศึกษา กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้นๆ อย่างถ่องแท้
- 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น ฝ่ายบริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และผู้ที่มารับบริการ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ พูดคุยทำความเข้าใจกับนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา หรือผู้รับบริการจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาได้
- 3) ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ฝ่ายบริหารได้มีการสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นประจำ อาจจะเป็นหลังจากที่ดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้น หรือก่อนสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นภาคการศึกษา โดยในกระบวนการสะท้อนผลนั้น เป็นกระบวนการคิดไตร่ตรอง ทบทวน และพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ เมื่อสิ้นสุดการทำงานแล้ว มีการติดตามผลเสมอ และมีการสอบถามความคืบหน้ากับตัวนักศึกษาทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า นักศึกษาได้นำแนวทาง หรือคำแนะนำไปดำเนินการต่อหรือไม่ และอาจให้นักศึกษาสะท้อนผลการทำงาน ด้วยการให้ทำแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนากระบวนการทำงาน มีการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการประกันคุณภาพของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา
- 4) ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ผู้บริหารจะเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน และแสดงความคิดเห็นที่คิดว่าเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่มีอคติ หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ขัดแย้ง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This descriptive research is aimed at assessing the needs and studying the approaches of the academic service officer's functional competencies development within Khon Kaen University. Data collection was divided into two phases. The first phase was a research survey carried out on 136 academic service officers in Khon Kaen University in which a 5-level rating scale questionnaire was used. The reliability coefficient was $\alpha = 0.96$ in the actual condition, and $\alpha = 0.98$ in the prospective condition. The statistics used in data analysis were percentages, average values, and standard deviation. The orders of needs were ranked using the Modified Priority Needs Index (PNImodified). The second phase was the qualitative data collection in which 10 eminent persons were interviewed. The tool was the structured interview, and the content analysis was presented in a descriptive format.

The Research Findings

The results showed that the population wanted every item of needs. The values of PNI_{modified} varied from 0.13 to 0.63. The highest value of PNI_{modified} was 0.63 for “Analytical Thinking”, the second was 0.17 for “Understanding Others”, the third was 0.16 for “Validation of Procedures”, and the last was 0.13 for “Flexibility”. The approaches of development can be concluded as follows:

1) Analytical Thinking

The administrators should provide the academic officers with continuous Research & Development trainings and should also establish the approaches to help them improve their analytical thinking skills. The academic officers should regularly study the relevant rules, regulations, and principles in order to truly understand them.

2) Understanding Others

The administrators should promote the activities that support good understanding between the staff members and those who receive services. This helps the staff to develop their sympathetic characteristics and to be able to appropriately solve the conditions of dealing with the temperaments of others in different situations. They will be able to properly communicate with students and those who receive their services in order to find the best solution for their problems.

3) Validation of Procedures

The administrators should regularly give performance feedback to their staff members. This might be performed right after the completion of their activity or before the end of the semester. The feedback should be based on the critical consideration and should be carefully revised. Follow-up communications should be conducted after the completion of the service in order to see if the students have clearly followed the academic officers’ advice. Another suggestion is that the students could reflect upon the academic officers’ performance by completing a satisfaction assessment survey. The information, obtained from these approaches, could be used to develop performance and used in the annual internal and external quality assessments.

4) Flexibility

The administrators should be open to receive the opinions of the staff members and should allow them to freely express their suggestions. Moreover, in order to create greater effectiveness in the office, the administrators should be able to develop an adjustable strategy that allows them to tackle different circumstances. In addition, when attempting to find the middle ground for any involved parties, the administrators should be neutral, just, and unswayed by their personal feelings towards others.

Keywords: Functional Competencies, Needs Assessment

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพียบพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาเพียงพอที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจัดเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะในสาขาวิชาเฉพาะทางให้มีความชัดเจน และยังมุ่งสร้างบุคคลให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และเทคโนโลยีต่างๆ ตลอดจนวิทยาการสากลมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ (ประดิษฐ์ มีสุข, 2553) โดยเฉพาะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกมาจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่เจ้าของสถานประกอบการ และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำคัญมากเมื่อศึกษาในระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันระดับอุดมศึกษาจำนวนมาก ซึ่งกระจายเปิดการเรียนการสอนตามภูมิภาคต่างๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักในระดับประเทศอีกแห่งหนึ่งซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ โดยมุ่งให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และก่อปรความพร้อมมือเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้วยศักยภาพความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำที่ได้รับการยกย่องจัดอันดับเป็นที่ 3 ของประเทศ อันดับที่ 80 ของเอเชีย และอันดับที่ 400 ของโลก ซึ่งมีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน การวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558)

การที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของภูมิภาคได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่หลากหลาย และหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญ คือ บุคลากรสายสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ได้นั้น ซึ่งสมรรถนะเป็นความสามารถในการทำงาน หรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลการสร้างเสริมให้คนมีความสามารถในการ

ทำงาน เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานด้านการศึกษาดังกล่าวส่งเสริมสมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษารองรับการประกันคุณภาพภายนอกของมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ซึ่งขณะนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ (ออกนอกกระบบ) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ และมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยจากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพให้บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งนักวิชาการ ให้มีสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติสามารถแสดงศักยภาพ และมีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของฟันเฟืองที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบัน การศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ และโดดเด่นในระดับแนวหน้าของของภูมิภาคอาเซียนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะแรก

เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากร

ได้แก่ นักวิชาการการศึกษา จาก 22 คณะ
วิชาที่จัดการเรียนการสอน สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
จำนวน 136 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ของ
นักวิชาการการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า
(Rating Scales) 5 ระดับ ถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการ
ศึกษา

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of
Congruence) จากการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ค่าดัชนี
ความสอดคล้อง ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า
ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง
0.60-1.00 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความ
สอดคล้องเท่ากับ 0.96

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ
แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงและ
ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปรนัย (Objectivity) ตามที่อาจารย์
ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ แล้วนำมาคำนวณ
หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (สัมพันธ
พันธ์ุพหุคูณ, 2546) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบ
แบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)
หาร้อยละ (Percentage) และสรุปเป็นตารางประกอบ
การบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 136)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	18	13.2
2. หญิง	118	86.8
รวม	136	100
อายุ		
1. น้อยกว่า 25 ปี	1	.7
2. 25 – 30 ปี	34	25.0
3. มากกว่า 30 ปี	101	74.3
รวม	136	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
2. ปริญญาตรี	112	82.4
3. ปริญญาโท	24	17.6
4. ปริญญาเอก	0	0
รวม	136	100
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
1. นักวิชาการศึกษา	108	79.4
2. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	26	19.1
3. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ	2	1.5
4. นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ	0	0
รวม	136	100
อายุราชการ		
1. น้อยกว่า 3 ปี	12	8.8
2. 3 – 5 ปี	27	19.9
3. 6 – 10 ปี	45	33.1
4. 11 – 15 ปี	25	18.4
5. 16 – 20 ปี	12	8.8
6. 21 ปี ขึ้นไป	15	11.0
รวม	136	100
หน่วยงานที่สังกัด		
1. คณะเกษตรศาสตร์	8	5.88
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	7.35
3. คณะวิทยาศาสตร์	11	8.09
4. คณะศึกษาศาสตร์	5	3.68
5. คณะบริหารธุรกิจ และการบัญชี	4	2.94

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 136)	ร้อยละ
6. คณะเศรษฐศาสตร์	4	2.94
7. คณะเทคโนโลยี	3	2.21
8. คณะนิติศาสตร์	7	5.15
9. คณะศิลปกรรมศาสตร์	3	2.21
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	2.94
11. คณะพยาบาลศาสตร์	5	3.68
12. คณะเทคนิคการแพทย์	5	3.68
13. คณะทันตแพทยศาสตร์	5	3.68
14. คณะสาธารณสุขศาสตร์	6	4.41
15. คณะสัตวแพทยศาสตร์	3	2.21
16. คณะแพทยศาสตร์	10	7.35
17. คณะเภสัชศาสตร์	5	3.68
18. คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	6	4.41
19. วิทยาลัยนานาชาติ	5	3.68
20. บัณฑิตวิทยาลัย	14	10.29
21. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	8	5.88
22. วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น	5	3.68
รวม	136	100

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.8 เป็นผู้ที่มียุมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีการวุฒศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.4 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งในปัจจุบัน คือนักวิชาการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 79.4 และมีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1

2) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ของนักวิชาการศึกษา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สมรรถนะ ตามงานที่ปฏิบัติ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{modified}	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล		
1. การคิดวิเคราะห์	3.77	0.46	มาก	4.40	0.66	มาก	0.63	1
2. ความเข้าใจผู้อื่น	3.83	0.43	มาก	4.47	0.53	มาก	0.17	2
3. การตรวจสอบ ความถูกต้องตาม กระบวนการ	3.92	0.42	มาก	4.55	0.47	มากที่สุด	0.16	3
4. ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน	4.00	0.47	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด	0.13	4
รวม	3.88	0.39	มาก	4.49	0.51	มาก		

จากตาราง พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.77$) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ($\bar{X} = 4.00$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ($\bar{X} = 4.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.40$) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านยังได้พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่คาดหวังทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าประชากรมีความต้องการในการสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ของนักวิชาการศึกษาทุกด้าน

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่าประชากรมีความต้องการทุกรายการโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.13 ถึง 0.63 รายการความต้องการที่พบว่ามีค่า PNI_{modified} สูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ การคิดวิเคราะห์ (PNI_{modified} = 0.63) ลำดับ 2 คือ ความเข้าใจผู้อื่น (PNI_{modified} = 0.17) ลำดับ 3 คือ การตรวจสอบความถูกต้อง

ต้องตามกระบวนการงาน ($PNI_{modified} = 0.16$) และลำดับสุดท้าย คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ($PNI_{modified} = 0.13$) แสดงให้เห็นว่าประชากรมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นด้านการคิดวิเคราะห์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน และความยืดหยุ่นผ่อนปรน ตามลำดับ

2. ระยะที่สอง

เป็นการเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมาย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งตำแหน่งหัวหน้างานบริการ การศึกษา ความชำนาญในตำแหน่ง ความรอบรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ได้กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 10 คน ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 10 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) พร้อมนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2542)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ด้านการคิดวิเคราะห์

ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ควรพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) ด้านการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา โดยการให้การอบรมการทำวิจัยและพัฒนา พัฒนาศักยภาพแก่นักวิชาการศึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ให้กับบุคลากร และนักวิชาการศึกษาควรหมั่นศึกษาทฤษฎี ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้นๆ อย่างถ่องแท้

2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น ฝ่ายบริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และผู้ที่มารับบริการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ พุดคุยทำความเข้าใจกับนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา หรือผู้รับบริการจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาได้

3) ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ฝ่ายบริหารได้มีการสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นประจำ อาจจะเป็นหลังจากที่ดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้น หรือก่อนสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นภาคการศึกษา โดยในกระบวนการสะท้อนผลนั้นเป็นกระบวนการคิดไตร่ตรอง ทบทวน และพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบเมื่อสิ้นสุดการทำงานแล้ว มีการติดตามผลเสมอ และมีการสอบถามความคืบหน้ากับตัวนักศึกษาทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า นักศึกษาได้นำแนวทาง หรือคำแนะนำไปดำเนินการต่อหรือไม่ และอาจให้นักศึกษาสะท้อนผลการทำงาน ด้วยการให้ทำแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนากระบวนการทำงาน มีการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการประกันคุณภาพของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทุกภาค



การศึกษา

4) ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ผู้บริหารจะเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน และแสดงความคิดเห็นที่คิดว่าเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่มีอคติ หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ขัดแย้ง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันต่อไป

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน มีค่าความต้องการจำเป็น มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ทั้งนี้หน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพในสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในเชิงยอมรับความเห็นต่างอย่างมีเหตุผลเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558) ได้มีการกำหนดสมรรถนะตามลักษณะที่งานที่ปฏิบัติ โดยได้ระบุความยืดหยุ่นผ่อนปรน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีสมรรถนะที่ตรงกับตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้งานด้านวิชาการมีความแข็งแกร่งต้องส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าว ให้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน อันจะส่งผลให้สามารถแสดงศักยภาพ และมีสมรรถนะที่สูงขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของฟันเฟืองที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ และโดดเด่นในระดับแนวหน้าของของภูมิภาคอาเซียนต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Malm & Jamison (1952) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง วิธีการที่คนเราปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อม ซึ่งบางครั้งส่งเสริม บางครั้งขัดขวาง

และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรา กระบวนการปรับตัวนี้ เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและเราสามารถใช่วิธีการแบบต่างๆ ส่วนด้านการคิดวิเคราะห์ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ จะทำให้บุคลากรสามารถแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวต่างๆ ได้ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจกับปัญหา สถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือบริบทของหน่วยงานและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Bloom (1956) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นความสามารถในการแยกแยะ เพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อหาต่างๆ และสอดคล้องกับ Dewey (1933) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นการคิดอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรอง โดยอธิบายขอบเขตการคิดวิเคราะห์ และการคิดที่เริ่มต้นจากสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และสิ้นสุดลงด้วยสถานการณ์ที่มีความชัดเจน

2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

การคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา โดยการให้การอบรมการทำวิจัยและพัฒนา พัฒนาศักยภาพแก่นักวิชาการศึกษา หรือบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ให้กับบุคลากร และนักวิชาการศึกษาควรหมั่นศึกษากฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้นๆ อย่างถ่องแท้สอดคล้องกับ Dewey (1933) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นการคิดอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรอง โดยอธิบายขอบเขตการคิดวิเคราะห์ และการคิดที่เริ่มต้นจากสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และสิ้นสุดลงด้วยสถานการณ์ที่มีความชัดเจน

ด้านความเข้าใจผู้อื่น ฝ่ายบริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และผู้ที่มารับบริการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถหา

แนวทางในการแก้ไขสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ พุดคุยทำความเข้าใจกับนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา หรือผู้รับบริการจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ ชุขญา ก้อนจันทร์เทศ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการพยายามที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมตนเอง และเข้าใจผู้อื่น โดยในทางจิตวิทยาได้มีการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีรูปร่างอ้วนกลมจะชอบความสะดักสะบายนั้ ผู้ที่มีรูปร่างกล้ำเนื้อปรางกัจะชอบผจญภัย และความท้าทาย ส่วนผู้ที่มีรูปร่างผอมบางจะเป็นคนเจ้าระเบียบไม่ชอบเข้าสังคม แต่ก็ไม่ค่อยได้รับความเชื่อถือกันมากเพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ฝ่ายบริหารได้มีการสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นประจำ อาจจะเป็นหลังจากที่ดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้น หรือก่อนสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นภาคการศึกษา โดยในกระบวนการสะท้อนผลนั้นเป็นกระบวนการคิดไตร่ตรอง ทบทวน และพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ เมื่อสิ้นสุดการทำงานแล้ว มีการติดตามผลเสมอ และมีการสอบถามความคืบหน้ากับตัวนักศึกษา ทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า นักศึกษาได้นำแนวทางหรือคำแนะนำไปดำเนินการต่อหรือไม่สอดคล้องกับ อนุชฌา ภัทรมนตรี (2542) กล่าวว่า การตรวจสอบการดำเนินงานเป็นการตรวจสอบที่มุ่งเน้นผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน และการใช้ทรัพยากรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ผู้บริหารจะเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน และแสดงความคิดเห็นที่คิดว่าเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่มีอคติ

หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558) ได้มีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะที่งานที่ปฏิบัติ โดยได้ระบุ ความยืดหยุ่นผ่อนปรนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีสมรรถนะที่ตรงกับตำแหน่ง เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้งานด้านวิชาการมีความแข็งแกร่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ในวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ และสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการขององค์กร และความเข้าใจผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมาอันดับสอง ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อนักวิชาการศึกษา เนื่องจากนักวิชาการศึกษาต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นนักศึกษา เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นหากมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่น จะทำให้การทำงานราบรื่น ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของนักวิชาการศึกษา เนื่องจากเป็นความต้องการจำเป็นสูงสุดอันดับแรก ที่นักวิชาการศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ซึ่งถ้าบุคลากรมีการคิดวิเคราะห์ที่ดี จะทำให้องค์กร/สถาบัน มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จในอนาคต

2.2 ควรวิจัยหาตัวบ่งชี้ของสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

ประดิษฐ์ มีสุข. (2553). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา**. เทมการพิมพ์.สงขลา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชูษณา ก้อนจันทะ. (2556). **การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมสร้างตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐานด้านที่อยู่อาศัย: ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองแผนงาน. (2558). **รายงานประจำปี 2558**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2546). **สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุง: สูตรและการแปลผล Computer Printout)**. ขอนแก่น:

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553).

คู่มือประเมินสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

สุภางค์ จันทวานิช. (2542). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุษณา ภัทรมนตรี. (2542). **การตรวจสอบและการควบคุมภายใน**. กรุงเทพฯ: เทกซ์แอนด์जेनัล

Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of educational objectives book 1: cognitive domain** London: Longman.

Dewey, John. (1933). **How We Think**. New York: D. C. Heath and Company.

Malm, M & Jamison O. G. (1952). **Adolescent**. Macgraw Hill.