



แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง
กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

Development of the Performance of the Agency Personnel,
Vocational Rayong. Case Study of Rayong Technical College, Rayong.

ปริยาภัทร ศรีเพชร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง และ 2) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ครั้งนี้ จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.48 เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการปกป้องคุ้มครองความเป็นเลิศในการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.51 ด้านการจัดการความรู้ ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย 3.43 2) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า เพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุและตำแหน่งงาน แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน,ความรู้ความเข้าใจ



Abstract

This research aimed to 1) study the development of the performance of the agency personnel, vocational Rayong. Case Study of Rayong Technical College , and 2) to compare the development of the performance of the agency personnel, vocational Rayong. Case Study Rayong Technical College, Rayong. by gender, age, education, job sample of this number 202 was used as the model for the statistics used in this study were frequency, percentage deviations. standard t-test and F-test.

The results showed that : 1) the development in the performance of the personnel of the agency personnel, vocational Rayong. Case Study Rayong Technical College, Rayong. overall level average 3.48, sort of average score below. The reform movement towards excellence in learning average 3.53, the dynamics of learning average 3.51, the management of knowledge in the organization of learning average 3.48 and empowered to personnel average 3.47, and the application of information technology average 3.43 2) for the development of the performance of the agency personnel, vocational Rayong. Case Study Rayong Technical College, Rayong. Found that gender and education level. The potential difference in performance is no different. While age and position. Difference to the development in the performance difference is significant static. 05. The knowledge about the development of the overall performance of the personnel. Found no difference

Keywords : To improve the performance, knowledge and understanding.



บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กล้วนมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในทุกๆ ด้านให้มีความเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรองรับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจที่นับวันไม่มีที่ท่วาจะสิ้นสุด ทำให้เกิดการแข่งขันขององค์กรแต่ละองค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับวิทยาลัยเทคนิคที่ยังจะมีการขยายระบบของการศึกษาจากวิทยาลัย เลื่อนระดับขึ้นมาเป็นสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง (สุภาพร อาจเดช .2556 : 4) ซึ่งหลักการสำคัญของการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา คือ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากระดับนโยบายไปสู่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกระดับมาตรฐาน การอาชีวศึกษาให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาศักยภาพการผลิตของกลุ่มจังหวัด เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งครูผู้สอน อุปกรณ์ การศึกษา ห้องปฏิบัติการ สร้างความเชื่อมโยงและประสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่อย่างเป็นระบบและเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบของสหกิจศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมสามารถเปิดสอนระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการได้ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ประสานกับคณะกรรมการกฤษฎีกาทราบว่าการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา 23 แห่ง โดยรวมวิทยาลัยทั้งหมด 427 แห่ง มีอาจะกระทำได้ในคราวเดียวกัน โดยอาจทยอยการจัดตั้งในระยะแรกประมาณ 9-10 สถาบันการอาชีวศึกษา ก่อน โดยมีหลักเกณฑ์ในการจัดการเพื่อให้การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก และให้เป็นสถาบันฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์ให้มีความชำนาญในวิชาชีพนั้นๆ แต่ก่อนที่จะมีการขยายระบบการศึกษานั้น องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้พร้อมและสิ่งแรกที่องค์กรควรจะต้องปฏิบัติคือการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรคือพื้นฐานการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพและการจัดการความรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาในการจัดวางระบบงานหากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานหรือหากมีส่วนหนึ่งส่วนใดขาดหายไปการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็ย่อมกระทำได้ยาก ดังนั้นเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญโดยแท้จริง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่แบ่งเป็นส่วนๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในการงาน

ย่อมมีความแตกต่างกันไปทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานและเนื้อหาของหน้าที่ แต่โดยลักษณะพื้นฐานที่เป็นองค์รวมของบุคลากรการพัฒนาแต่ละส่วนต้องมีความสอดคล้องเหมาะสม สามารถดำเนินงาน ประสานงานกันได้ เพราะสังคมทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สังวาล เขื่อนคำ 2554 : 1-2)

จากการตรวจประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีจุดที่ต้องแก้ไขที่ตรงกันคือ ขาดการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพที่ปฏิบัติ จึงทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในการด้านการปฏิบัติงานที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและบุคลากรยังขาดระบบการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคล และจะได้นำสิ่งที่บกพร่องในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้สมกับเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษา ดังนั้นผู้ที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้มีคุณภาพที่ดีเพื่อให้องค์กรเป็นศูนย์กลางของการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนรวมทั้งหมด 272 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้อย่างง่ายอัตราส่วนประชากรของเคริชซีและมอร์แกน (ณรงค์ โพธิ์พฤคนันท์.2556 : 189) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ในระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดยใช้วิธี



การสุ่มอย่างง่าย (Simple Rand Sampling) และจากการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgon ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพิ่มขึ้นจาก 162 คน เป็น 202 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวน 4 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ มี กับ ไม่มี มีจำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านๆ ละ 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

วิธีหาคูณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาวิเคราะห์เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยรวบรวมผลการศึกษามาจากข้อที่ 1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ การสร้างพลวัตในการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เทคโนโลยีสำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหาภาษาสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสม และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

6. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้ถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรง เชื่อเนื้อหา โดยกำหนดให้แบบเลือกตอบ คือ สำคัญ ไม่สำคัญ และไม่แน่ใจ

1. คำตอบว่าไม่สำคัญ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ -1
2. คำตอบว่าไม่แน่ใจ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ 0
3. คำตอบว่าสำคัญ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ +1

เมื่อได้รับแบบสอบถามคือแล้ว ผู้วิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะของคำถาม

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับบุคลากรของหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง แต่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบเป็นรายข้อ แล้วคิดแบบทดสอบที่มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.88 และค่าอำนาจ $t = 0.22$ - ขึ้นไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (เจริญ ภาคโอสถ.2551 : 72) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งขอให้บุคลากรทางการศึกษาส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยได้แบบสอบถามคืนจำนวน 202 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ได้แก่

1. คะแนนระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 0.33 หมายถึง

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.34 - 0.66 หมายถึง

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.67 - 1.00 หมายถึง

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมาก



2. คะแนนระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาจาก ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.48$) เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ($X = 3.53$) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ($X = 3.51$) ด้านการจัดการความรู้ ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($X = 3.48$) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ($X = 3.47$) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ($X = 3.43$) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้ ($X = 3.81$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง) ($X = 3.41$)

1.2 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($X = 3.62$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีการใช้วิธีต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ที่เร็วยิ่งขึ้น (เช่น การสร้างจินตนาการ ใช้เสียงเพลง) ($X = 3.32$)

1.3 ด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการที่อยู่นอกสายงานของตน ($X = 3.60$)

1.4 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการกระจายอำนาจ ส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร และความสามารถ ($X = 3.59$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อ เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริการ ($X = 3.38$)

1.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหารโครงการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการประชุม บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($X = 3.49$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ($X = 3.27$)

2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามเพศที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามอายุ พบว่าอายุแตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการศึกษากันมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



5. การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. บุคลากรมีเพศแตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาหาค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ซึ่งบุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันจึงมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันนัก

2. บุคลากรมีอายุที่แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อายุของบุคลากรแต่ละบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมและกระบวนการทางความคิดที่แสดงออกของแต่ละบุคคล โดยได้มีการเปรียบเทียบคู่ที่มีความแตกต่างกันคือช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี กับช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งในแต่ละช่วงอายุมีผลต่อด้านการจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ แต่ในทางกลับกันบุคลากรที่มีอายุน้อยก็อาจทำให้การเรียนรู้บางอย่างสามารถทำได้น้อยเพราะความเข้าใจในรายละเอียดที่ซับซ้อนบางครั้งต้องอาศัยความรู้พื้นฐานที่มีมามากพอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตถการณ์ เสาร์เรือน (2552 : จ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรงานบริหารสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าภาพการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ ของบุคลากรงานบริหารในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ ของบุคลากรงานบริหารสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรมีระดับการศึกษา แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรมีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันทำให้ความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา เพ็ญฟู (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครูและผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยองและชลบุรี พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายชั้นตอนพบว่า ชั้นวางแผนพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนชั้นตอนอื่นอีก 3 ชั้นตอนพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันทำให้มีสภาพทางสังคมแตกต่างกัน ความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้พบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ด้านการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่งงานนักการแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งงานครูผู้สอน และข้าราชการตำแหน่งงานครูผู้สอนอาจเป็นเพราะตำแหน่งงานนักการไม่ใกล้เคียงกับตำแหน่งอื่นๆ จึงทำให้มีกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ที่ไม่หลากหลาย

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร บุตรแก้ว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีวิทยาลัยเขมราฐ สังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการเบิก - จ่ายเงิน การบันทึกบัญชีการจัดทำรายงานการเงิน งบเดือนชัดเจนขึ้น เอกสารหลักฐานต่างๆ เป็นปัจจุบันขึ้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานได้เรียงลำดับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแนวคิดวิธีการขั้นตอนการทำงานและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนของหัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างาน



เรียงลำดับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ด้านการวางแผนทำงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศมาฐานการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามวิชาชีพตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ด้านแนวคิดวิธีการขั้นตอนการทำงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ด้านหลักการครองตนครองคนครองงานและด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหา และการคิดอย่างเป็น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลระยะยาวเพื่อตรวจสอบว่าบุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปมากน้อยเพียงและควรมีการทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อเป็นการหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม
2. ควรมีการขยายผลการศึกษาโดยใช้วิธีให้กลุ่มตัวอย่างได้มีการอบรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับว่าได้ผลเช่นเดียวกันหรือไม่
3. ควรมีการวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกัน เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเพราะเรื่องเหล่านี้ อาจจะมีอิทธิต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทั้งสิ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา.2553. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.รายงานการวิจัย. สุราษฎร์ธานี : วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจริญ กาศโอสถ.2551.สภาพและปัญหาการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่.การศึกษา ค้นอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น.ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์.2556.ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิดเทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท.
- ประไพพร บุตรแก้ว.2546. การพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินการบัญชีวิทยาลัยการอาชีพเขมราฐ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรัญญา เฟื่องฟู. 2549 .การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยองและชลบุรี.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สังวาล เขื่อนคำ.2554.การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร อาจเดช.2556.ความคืบหน้าการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ มหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- หัตถาภรณ์ เสาร์เรือน.2552.ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรงานบริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ .ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา