

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE DESIRABLE COMPETENCIES OF THE TRAINERS IN BANGKOK VOCATIONAL TRAINING CENTERS

ณัฐวดี สวัสดิ์ภักดี และ อุไร สุทธิแย้ม***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การเป็นวิทยากร และกลุ่มงานอาชีพจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านทักษะด้านพฤติกรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์

การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. วิทยากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นวิทยากรในกลุ่มงานอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2. วิทยากรที่มีประสบการณ์การเป็นวิทยากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครในด้านความรู้ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และภาพรวมของสมรรถนะที่พึงประสงค์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ / วิทยากร / ศูนย์ฝึกอาชีพ / จรรยาบรรณวิชาชีพ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอาชีวศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study opinion of trainers on desirable competencies; and 2) compare the opinion on desirable competencies among trainers with different gender, age, educational level, working experiences as a trainer, and field of vocational training on four aspects of competencies including knowledge, skills, attributes, and professional ethics. A questionnaire was used to collect data from the research sample consisting of 260 trainers of Bangkok Vocational Training Centers who were selected by using simple random sampling. Hypothesis was tested with t-test and the one-way analysis of variance (ANOVA).

The result found that: 1) the trainers with different gender, age, educational level, and field of vocational training had no difference in their the opinion on the overall desirable competencies as well as each of the aspect of the competencies; and 2) The trainers with different working experiences had different opinion on the overall desirable competencies and those in the aspects of knowledge, and professional ethics, with a .05 level of statistical significance.

Keywords: Competencies / Trainers / Vocational Training Center / Professional Ethics

บทนำ

กรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงของประเทศและยังเป็นศูนย์กลางความเจริญในหลายรูปแบบ และเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศและเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้าการบริการของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จนได้รับการจัดลำดับให้เป็นมหานครที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 15 ของโลก (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2552, หน้า 9-12) โดยการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาส่งผลให้กรุงเทพมหานครมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากภายใต้สภาพปัญหาที่ตามมาหลากหลายด้าน หนึ่งในนั้นคือการปรับตัวทางด้านอาชีพและทักษะของแรงงานของคนกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งคนที่โยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน มีรายได้น้อย ดังนั้นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพและทักษะของประชาชนให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญ ในอันที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวจึงจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อแก้ปัญหาผู้ที่มีรายได้น้อยได้มีอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมนำมาสู่การเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว ซึ่งศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องมีวิทยากรที่มีสมรรถนะและเป็นไปตามสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่น สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559) ซึ่ง Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้งานวิจัยของ สุรเดช ชูพินิจรอบคอบ (2545) พบว่า วิทยากรภายนอกตามทัศนคติของกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมหรือจรรยาบรรณโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรวิทย์ ทองโชติ (2542) พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีวิธีการสอนการนำเสนอและการบูรณาการในรูปแบบต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งทักษะการประยุกต์องค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการแก้ปัญหา การสื่อสาร การโน้มน้าวกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ด้านพฤติกรรม วิทยากรจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความอดทนอดกลั้นต่อสภาวะอารมณ์ได้เป็นอย่างดี การแต่งกาย การแสดงออกต้องเหมาะสมกับสถานะ และรวมทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพความเป็นวิทยากรจะต้องยึดหลักความเสมอภาคมุ่งประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมโดยไม่แสวงหาประโยชน์

ผู้วิจัยในฐานะวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของวิทยากร จึงศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของวิทยากร อันจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร และผู้เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะ

ที่พึงประสงค์ตลอดจนการคัดเลือกวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ศูนย์ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การเป็นวิทยากร และกลุ่มงานอาชีพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรเป็นวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 14 ศูนย์ จำนวน 573 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ วิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 14 ศูนย์ การกำหนดขนาดของขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973, pp. 727-728) และคำนวณหาอัตราส่วนแบ่งตาม 14 ศูนย์ฝึกอบรม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนรวม 260 คน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และกลุ่มงานอาชีพ ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรมและด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็น ตัวแปรเกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (Predictors) ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1975) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และยังสอดคล้องกับ Boyatzis (1982) ที่กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) บทบาททางสังคม (Social Role) องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2550, หน้า 30-31) แบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 3 ประเภท คือ (1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม (2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ และ (3) สมรรถนะตามบทบาท (Role competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรม การกระทำหรือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดคุณภาพในทางอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามแนวคิดดังกล่าวใช้เป็นแนวทางพัฒนาวิทยากร ทั้งนี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน มีวิธีการสอนการนำเสนอและการบูรณาการในรูปแบบต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งทักษะการประยุกต์องค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการแก้ปัญหา การสื่อสาร การโน้มน้าวกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ด้านพฤติกรรมวิทยากรจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำความอดทนอดกลั้นต่อสภาวะอารมณ์ได้เป็นอย่างดี การแต่งกาย การแสดงออกต้องเหมาะสมกับสถานะและรวมทั้งด้านจรรยาบรรณวิชาชีพความเป็นวิทยากรจะต้องยึดหลักความเสมอภาคมุ่งประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมโดยไม่แสวงหาประโยชน์

2. แนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาวิทยากร

แนวคิดของบลูมและคณะ (Bloom et al., 1956)

ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) พุทธิพิสัยเป็นพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ทักษะ การใช้ความคิด (2) จิตพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านจิตใจ ค่านิยม ความรู้สึก ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรมจริยธรรม และ (3) ทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ

หลักทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมนี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นหลักทฤษฎี แนวทางในการวิจัยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เพราะวิทยาการจะพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน ผู้เรียนต้องรู้จักการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว โดยคำนึงถึงทักษะทั้ง 3 ด้วยของบลูมดังกล่าว

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัญญา ทับน้อย และคณะ (2559) ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการเป็นวิทยากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินด้านการเป็นวิทยากรในการจัดอบรมในด้านการถ่ายทอดความรู้ การอธิบายเนื้อหา การเชื่อมโยงและความครบถ้วนในเนื้อหาตามที่กำหนด ตลอดจนการตอบข้อซักถามอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

วิวิธดา สิริชีวานนท์ (2556) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักมีดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี 7 ตัวบ่งชี้ย่อย 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี มี 9 ตัวบ่งชี้ย่อย 3) การพัฒนาตนเองมี 11 ตัวบ่งชี้ย่อย 4) การทำงานเป็นทีมมี 11 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 5) การสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มมี 14 ตัวบ่งชี้ย่อย โดยผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ามีความสอดคล้องกัน

กรวิทย์ ทองโชค (2542) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายในตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “สินเชื่อ” ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 2/2542 ต้องการให้วิทยากรภายในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม

และจรรยาบรรณ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานมากทุกด้าน โดยลักษณะที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านความสามารถ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ พฤติกรรมการเป็นผู้นำ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ด้านบุคลิกลักษณะในการวางตนเข้ากับสังคม ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ มีความศรัทธาในวิชาชีพ ความเป็นมิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรจำนวน 573 คน การกำหนดขนาดของขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973, pp. 727-728) และคำนวณหาอัตราส่วนแบ่งตาม 14 ศูนย์ฝึกอบรม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนรวม 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist) และตอบเพิ่มแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการประเมินค่าความคิดเห็นแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตรงตามเนื้อหา และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ภาพรวมและรายด้านอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับวิทยากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน คำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronback α -efficiency) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 260 คน จาก 14 ศูนย์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมา จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติมาดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และกลุ่มงานอาชีพ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
2. วิเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากร นำเสนอการอธิบายใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Median) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรเป็นการวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกความตัวแปร เพศ

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และกลุ่มงานอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างของวิทยากร จำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.00 อายุ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.80 ประสบการณ์การเป็นวิทยากรประมาณ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากร พบว่า วิทยากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านทักษะตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วิทยากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนวิทยากรที่มีประสบการณ์การเป็นวิทยากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรในภาพรวมและด้านความรู้ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังตาราง 1) และเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้มีประสบการณ์สูงกว่ามีความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรมากกว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าจะมีความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรมากกว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์

(n = 250)

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4.75	4	1.19	5.13	0.00*
ภายในกลุ่ม	56.63	245	0.23		
รวม	61.38	249			
ด้านทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	2.32	4	0.58	2.03	0.09
ภายในกลุ่ม	69.87	245	0.29		
รวม	72.19	249			
ด้านพฤติกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.56	4	0.64	2.13	0.08
ภายในกลุ่ม	73.70	245	0.30		
รวม	76.26	249			
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	3.70	4	0.92	3.36	0.01*
ภายในกลุ่ม	67.37	245	0.28		
รวม	71.07	249			
ภาพรวมของสมรรถนะ					
ระหว่างกลุ่ม	3.08	4	0.77	3.40	0.01*
ภายในกลุ่ม	55.49	245	0.23		
รวม	58.57	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านความรู้ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวิทยากรควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชา/หลักสูตรที่สอนอยู่ตลอดเวลา ความเป็นลำดับแรกซึ่งสะท้อนถึงสิ่งที่สั่งสมมาจาก

การศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ ก่อให้เกิดการบูรณาการเนื้อหาเพื่อทำให้เกิดเป็นความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 9) และชูชัย สมितिไกร (2550, หน้า 30) ที่กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้านเพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ กรวิทย์ ทองโชด (2542) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายในตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “สินเชื่อ” ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “สินเชื่อ” รุ่นที่ 2/2542 ต้องการให้วิทยากรภายในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยลักษณะที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรกในด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับการวิจัยของสุรเดช ชูพินิจรอบคอบ (2545) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายนอกตามทัศนะของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย พบว่าวิทยากรภายนอกมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ความสามารถ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านทักษะ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสามารถตอบคำถามและไขข้อสงสัยของผู้เข้ารับการอบรมได้ และการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ปัญหาที่พบขณะฝึกปฏิบัติด้วยตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับแรกอันเป็นการสะท้อนถึงการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การทุ่มเท

มุ่งมั่นพัฒนางานให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ การมีเมตตาและหวังดีต่อศิษย์ครูในยุคโลกาภิวัตน์จึงมิได้เป็นแค่ผู้ที่มีความรู้ดีหรือมีทักษะการสอนเท่านั้น หากแต่จะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูร่วมด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 9) และชูชัย สมितिไกร (2550, หน้า 30) ที่กล่าวว่า ทักษะต่าง ๆ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลรู้และสามารถทำได้ สอดคล้องกับ เดชา เศรษฐวัฒนไพศาล (2543, หน้า 11-18) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง”

1.3 ด้านพฤติกรรม สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการดูแลความสะอาดของร่างกาย และทรงผมให้สะอาด เรียบร้อยมีความสำคัญเป็นลำดับแรก อันสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีผลต่อความน่าเชื่อถือหรือความเหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับการวิจัยของกรวิทย์ ทองโชด (2542) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายในตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “สินเชื่อ” ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “สินเชื่อ” รุ่นที่ 2/2542 ต้องการให้วิทยากรภายในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยลักษณะที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรกในแต่ละด้านบุคลิกลักษณะคือ การวางตนเข้ากับสังคม น้ำเสียงชัดเจน ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สอดคล้องกับการวิจัยของสุรเดช ชูพินิจรอบคอบ (2545) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายนอกตามทัศนะของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรม

เครื่องนุ่งห่มไทย พบว่า วิทยากรภายนอกมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกลักษณะ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านจรรยาบรรณ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านจรรยาบรรณโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก คือ การมีความตั้งใจที่จะเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

อาจเนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความตั้งใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (superior performer) นั้นเป็นอย่างไรสอดคล้องกับการวิจัยของสุรเดช ชูพินิจรอบคอบ (2545) ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายนอกตามทัศนะของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย พบว่า วิทยากรภายนอกมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมหรือจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิทยากรต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ประสิทธิภาพการเป็นวิทยากรนั้นมีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านความรู้ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และภาพรวมของสมรรถนะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ วิทยากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า

1 ปี อันเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์หรือเคยผ่านการเรียนรู้งานมากกว่ามีความชำนาญในงานนั้น ๆ เพราะได้มีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีของตนเอง ตลอดจนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองจนเกิดความชำนาญงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประสบการณ์มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและด้านความรู้ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543, หน้า 11-18) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรืองดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานเป็นนิสัย และสอดคล้องกับ McClelland (1975) ที่ให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ว่าหมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของธีรนาฏ จตุรธำรง (2543, หน้า 66) ทำการศึกษาเรื่องจรรยาบรรณของวิทยากร พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานฝึกอบรม เป็นเพียงภูมิหลังเดียวที่มีผลต่อความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้งาน

1. ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (professional ethics) ของวิทยากร มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุดโดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยในด้านทักษะมากที่สุด คือ มีความตั้งใจที่จะเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพ ดังนั้น วิทยากรศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการส่งเสริมหรือฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรที่ดีอยู่ตลอดเวลา

2. ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าด้านทักษะ (skill) ของวิทยากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยในด้านทักษะน้อยที่สุด คือ การใช้สื่อ เทคโนโลยี ประกอบการฝึกอบรม ดังนั้นวิทยากรศูนย์ฝึกอบรม สังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการส่งเสริมทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อให้วิทยากรสามารถเข้าใจวิธีการใช้และการผลิตสื่อเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกชน รู้คุณค่าและสร้างจุดเน้น รู้ถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสื่อ

3. ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์การเป็นวิทยากรมีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอบรม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น วิทยากรศูนย์ฝึกอบรม สังกัดกรุงเทพมหานครจึงควรมีการเพิ่มพูนประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่วิทยากรเป็นระยะเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือสาขาวิชานั้น ๆ เช่น การจัดอบรมความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ การจัดประชุมเชิญผู้ชำนาญการในสาขาวิชาเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อสะท้อนความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอบรม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิทยากรทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฝึกอบรม สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). Competency-based Human Resource Management. วารสารการบริหารคน, 4(21), 11-18.
- ประกฤต จันทน์เกษร. (2548). บทบาทหน้าที่ของวิทยากรเกษตรกรในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรของตำบลน้ำร้อนและตำบลหลักในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากร กระบวนการในงานสาธารณสุข การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศรัญญา ทับน้อย. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการเป็นวิทยากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
กำแพงเพชรโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 10(1),
209.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). **การพัฒนาระบบสมรรถนะ**. สืบค้นเมื่อ มกราคม 28, 2559,
จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 5, 2558, จาก
<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, กรุงเทพมหานคร. (2552). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 12 ปี (พ.ศ.
2552-2563) กรุงเทพมหานครแห่งความน่าอยู่อย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์.
- สุรเดช ชูพินิรอบคอบ. (2545). **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายนอกตามทัศนะของ
คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. **วารสารบริหารคน**, 4(21), 11-18.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). **Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals:
Handbook II affective domain**. New York: David Mckey.
- Boyatzis, R. E. (1982). Competence at work. In a Stewart (Ed.), **Motivation and society**. San Francisco:
Jossey-Bass.
- McClelland, D. C. (1975). **A competency model for human resource management specialists to be used
in the delivery of the human resource management cycle**. Boston: Mcber.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Model for superior performance**. New
York: Wiley.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3 rd ed.)**. New York: Harper & Row.