

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
PERFORMANCE POTENTIAL OF EDUCATIONAL PERSONNEL SAMUTPRAKAN
TECHNICAL COLLEGE

สุทิสฯ พรณไวย
สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sutisa Punwai
E-mail: punwai2019@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ จำนวน 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 153 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ด้านสถานภาพการสมรสต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

คำสำคัญ : ศักยภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This research's objectives are : 1) to study the operational potential of educational personnel in Samutprakan Technical College. 2) To study the operational potential of educational personnel of Samutprakan Technical College, classified by personal factors of educational personnel Samutprakan Technical College .The population used in research was 246 educational personnel working at Samutprakarn Technical College. The sample group were 153 by calculating Taro Yamane's. The research was a questionnaire and statistical analysis program, percentage, mean and standard deviation And hypothesis testing for comparison by using t-test statistical analysis And the analysis with the One-Way ANOVA statistical data. And if the analysis finds differences, it will be compared by using LSD method

The findings of the research can be summarized as follows: the work educational personnel, Samutprakan Technical College By Generally is at the highest level. The hypothesis test found that educational personnel, Samutprakan Technical College in terms of age and educational level were different, which made the overall work performance not different. And personal factors of educational personnel, Samut Prakan Technical College on gender Regarding marital status Work experience And job positions Different makes the overall performance potential.

Keywords: potential, performance, educational personnel

บทนำ

ประเทศไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้การพัฒนา ประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพร้อมรองรับประเทศไทย ยุค 4.0 โดยใช้การศึกษาเป็น กลไกหลักในการพัฒนาประเทศ กระทรวง ศึกษาธิการ เพื่อกำหนด กรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรม วิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ได้จัดทำแผนพัฒนาการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 โดย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อน การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของการ พัฒนากำลังคน ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ที่ครอบคลุมกระบวนการในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ปรัชญา การอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะวิชาชีพ และให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สามารถผลิตนักเรียน นักศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพในทุกด้านที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นการสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย เทคนิคสมุทรปราการ ระยะเวลาในการวิจัยเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2563

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
2. เพื่อทราบศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ในด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ทำการวิจัย จากหลากหลายแหล่งที่มา สามารถแบ่งออกได้เป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ บุคลากรแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป สาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล รวมถึงรายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ยังหมายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1. เพศ คือ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันในเรื่องความคิดเห็นและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรม รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้
2. อายุ คือ ปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง อายุการทำงานคนที่มีความอายุมากขึ้นผลงานจะน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันบุคคลที่มีความอายุนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก
3. ระดับการศึกษา คือ วุฒิที่ได้รับจากสถานศึกษาที่ได้เข้าไปศึกษาตามเกณฑ์และระยะเวลาที่สถาบันกำหนด ซึ่งการศึกษาแบ่งออกถึงระดับ การรู้หนังสือ ความถนัดในด้านวิชาชีพ ระดับ การศึกษาจะแสดงถึงความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลว่ามีความแตกต่างกันมากหรือน้อยเพียงใดระดับของการศึกษาในตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดว่า หากมีการศึกษาที่สูงจะย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและจะได้รับตำแหน่งหน้าที่ทางการงานที่ดี และรวมถึงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและ พฤติกรรม การตัดสินใจซื้อที่แตกต่างกันของผู้บริโภค
4. สถานภาพทางการสมรส คือ ประเภทของสภาพสมรสที่มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคลโดยแบ่งแยกประเภทของสถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส แยกกันอยู่/หย่าร้าง หม้าย

5. ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความชำนาญที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ศิลปะรวมถึงความอาวุโสในการทำงาน ผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงาน

6. ตำแหน่งงาน คือ กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกันและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อจะได้บรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

ศักยภาพใช้เป็นการบ่งชี้ขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายความสามารถของบุคคลทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และความรู้ความสามารถ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับศักยภาพ ผู้วิจัยได้สรุปว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กรรวมถึงความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งศักยภาพของบุคคลแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะตามความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังนี้

1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและความเข้าใจ การรับรู้ข่าวสารซึ่งเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ ที่ถูกต้องชัดเจนนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า สังเกต และจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

2. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านทักษะ คือ ทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดจากการเคลื่อนไหวร่างกายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกล้ามเนื้อในการทำงานที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหลายๆ ส่วน การทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นจากการสั่งงานของสมอง จะต้องมีการสัมพันธ์กับความรู้สึที่เกิดขึ้น ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกฝนทักษะปฏิบัติจึงเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นผลผลิตจากการเรียนรู้

3. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณ คือ จรรยาบรรณ คือรูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการศึกษาซึ่งเป็นข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

4. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านเจตคติที่ดี คือ ความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเชื่อ ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมาความรู้สึกนี้มีตั้งแต่ความรู้สึกที่ดีเห็นด้วย ชื่นชอบต่อสิ่งเหล่านั้น หรืออาจจะมีความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่เห็นด้วย ไม่นิยมชมชอบต่อสิ่งนั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หน่วยงานหรือองค์กรจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรมีส่วนสำคัญให้งานสำเร็จด้วยปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพรวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทำให้หน่วยงานหรือองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติงานจากประสบการณ์ ความรู้ความสามารถหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลจะนำเอาหลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์กร ตลอดจนการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลตามความถนัดของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กานดา แซ่หลิว (2560) ได้ศึกษาศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 132 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม 2) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ ผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากร 4) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 5) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ ผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น นักบัญชีควรให้ความสำคัญกับศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำมาสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ใน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 226 ราย การวิเคราะห์เนื้อหาใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 ราย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนา มากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา 2) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการปะจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบที่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบจากผลการศึกษาศาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือ ควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดย ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย วิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานวิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ จำนวน 246 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่รู้จำนวนที่แน่นอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการคำนวณสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยมีการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความผิดพลาดได้ร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 153 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการแล้วนำข้อมูลที่จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อตอบหาคำตอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบบสอบถามเป็นทั้งแบบปลายเปิดและแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการเป็นคำถามลักษณะปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น มี 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการหรือข้อมูลเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ลักษณะประชากรคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม

1.2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

2. สถิติอนุมานใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ กลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ-t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 การศึกษาการศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ กลุ่มประชากร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ด้านอายุ และด้านระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ด้านเพศ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา แซ่หลิว (2560) ได้ศึกษาศักยภาพทางกายภาพที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพทางกายภาพที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 132 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม 2) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ ผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากร 4) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้าน

กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ ผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น นักบัญชีควรให้ความสำคัญกับศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำมาสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการจะนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการทำงานเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือเรื่องของนำความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้มาใช้ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิทย์ ไพทยวัฒน์ (2550, หน้า 74) กล่าวว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์รายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ มีความเข้าใจ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า สังเกต และจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรทางการศึกษา นำความรู้มาใช้ในการทำงานในด้านงานสำนักงาน หรือการจัดการเรียนการสอนที่เชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา แซ่หลิว (2560) ได้ศึกษาศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม

1.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้จะเห็นได้ว่าการทำงานของทางวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการเน้นการทำงานเป็นทีมแต่ละหน่วยงานจะมีการประสานงานการสอดคล้องกับแนวคิดของตะวันตก ดั่งสัน ได้ให้ความหมาย ทักษะการปฏิบัติคือการลงมือทำงานต่างๆด้วยตนเองโดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์งานเป็นการมองภาพรวมของงานเมื่อได้รับเป้าหมายว่าเป้าหมายของงานคืออะไรและทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) การวางแผนในการทำงานเป็นการกำหนดเป้าหมายของงานระยะเวลาในการดำเนินงานกำลังคนที่ใช้ในการทำงานค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เป็นต้น 3) การลงมือทำงานเป็นการลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่นอดทนและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ 4) การประเมินผลการทำงาน เป็นการตรวจสอบ ทดสอบหรือทดลองใช้ตั้งแต่การวางแผนการทำงานว่ารอบคอบ รัดกุม ครบคลุม และสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่ และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือท่านสามารถสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีความสามารถปฏิบัติงานโดยการเคลื่อนไหวร่างกายเป็นประจำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Simpson(1972) คือทักษะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับพัฒนาทางร่างกายของผู้เรียน ซึ่งเป็นความสามารถในการประสานการทำงานของกล้ามเนื้อและร่างกาย ในการทำงานที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหลายๆ ส่วน ทักษะปฏิบัติงานนี้สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกฝน หรือถ้าหากได้รับการฝึกที่ดีแล้ว จะเกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว

ความเชี่ยวชาญ และความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จากความรวดเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความราบรื่นในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาเกียรติคุณชื่อเสียงของตนเอง และหน่วยงานและยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแห่งวงการวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นด้านที่มีความสำคัญในการทำหน้าที่และปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเอกพันธ์ ปัดถาวะโร (2555) จรรยาบรรณ คือ รูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพเป็นข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัติ มีปากกาขีดบังคับในระดับ “พึง” คือ ทำอย่างนั้น พึงทำอย่างนี้ ไม่ใช่เป็นการบังคับโดยเด็ดขาด แต่ผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายของจรรยาบรรณและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจุดหมายเพื่อคนเพื่องาน ดังนั้นแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณมากำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดบุญเลิศ จุลเกียรติ (2557) จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เช่น จรรยาบรรณของพยาบาลก็คือ ประมวลความประพฤติที่วงการพยาบาลกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เป็นพยาบาลยึดถือปฏิบัติ

1.4 ด้านเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รองลงมาคือให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเทอร์สโตน (ลัวน สายยศและอังคณา สายยศ 2543:52 อ้างอิงจาก Thurstone 1946 : 49) ได้ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอย่างใดก็ได้ เป็นต้นว่า สิ่งของบุคคล บทบาท องค์กร ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงให้เห็นความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และแนวคิดของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2542 : 26) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเจตคติว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกนี้มีตั้งแต่ความรู้สึกที่ดี เห็นด้วย ขึ้นชอบต่อสิ่งเหล่านั้น หรืออาจจะมีความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่เห็นด้วย ไม่นิยมชมชอบต่อสิ่งนั้น ในขณะเดียวกันก็มีผู้มี ทศนคติอยู่ระดับปานกลาง ไม่นิยมดีร้าย เป็นความรู้สึกเฉยต่อสิ่งต่าง ๆ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปผลตามรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าเพศชายหรือเพศหญิงในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายทำตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของกรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) เพศ จากการศึกษาเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันแต่มักจิตวิทยาศึกษาพบว่า เพศหญิง

จะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับ ญัฐปภัสร จันทรพิทักษ์ (2559) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านเพศในสังคมหนึ่ง ๆ นั้นจะมีประชากรทั้งสองเพศ คือเพศชายและเพศหญิง ซึ่งความสมดุลระหว่างเพศเป็นสิ่งสำคัญ ในสัดส่วนของประชากรทั้งสองเพศนี้อาจกระทบถึงแบบแผนการสมรสการเข้าสู่แรงงานแบบแผนของอาชีพหรืออื่น ๆ ได้ต่อไปในระยะยาว จะเห็นได้ว่าบุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรม รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า แต่ศักยภาพในการปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อายุการทำงานคนที่มีอายุมากขึ้นผลงานจะน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันบุคคลที่มีอายุมากนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่อายุมากนั้นจะไม่ลาออกจากงานหรือโยกย้ายงานใหม่แต่จะยังคงทำงานที่เดิม อาจเพราะเนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว และยังพบอีกว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับแนวคิดของประมะ สตะเวทิน (2533) อ้างถึงใน สุภค นูนาปี (2559) กล่าวว่าคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันเกี่ยวกับ อายุ (Age) ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม หมายถึง คนที่มีอายุน้อยกว่าส่วนใหญ่จะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่า ซึ่งคนที่มีอายุมากกว่ามักจะมี ความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระเบียบระวาง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า คนที่มีอายุน้อยกว่า อาจเนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน และลักษณะการใช้สื่อที่แตกต่างกัน เพราะคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าใช้สื่อ เพื่อแสวงหาความบันเทิง

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าแต่ละระดับการศึกษาต่างมีความรู้ความสามารถ ทัศนคติ แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าก็จะได้รับผิดชอบหน้าที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงกว่าการปฏิบัติงานที่ยากกว่าแต่ก็จะทำตามศักยภาพของตนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเหมือนดาว วาสุเทพรังสรรค์ (2559) กล่าวว่าระดับของการศึกษาในตัวบุคคลเป็นตัวกำหนดว่า หากมีการศึกษาที่สูงจะย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและจะได้รับตำแหน่งหน้าที่ทางการงานที่ติดกันนั้นนักการตลาดจึงใช้ระดับการศึกษาเป็น ตัวกำหนดในการเสนอสินค้าไปยังกลุ่มเป้าหมายด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริ ประภา นพชัยยา (2558) กล่าวว่าการศึกษาคือวุฒิที่ได้รับจากสถานศึกษาที่ ได้เข้าไปศึกษาตามเกณฑ์และระยะเวลาที่สถาบันกำหนด ซึ่งการศึกษาแบ่งออกถึงระดับ การรู้หนังสือ ความถนัดในด้านวิชาชีพ ระดับ การศึกษา

จะแสดงถึงความรู้ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันมาก หรือน้อยเพียงใด นอกจากนั้นการศึกษาจะทำให้บุคคลมีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นแล้วการศึกษายังทำให้เกิด ทักษะคิดคำนวณ และคุณธรรม ทางความคิดที่ต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อมที่บุคคลได้พบระหว่างการศึกษ

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าสถานภาพการสมรสมีผลทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานต่างอันเพราะบุคลากรที่มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของดูแลบุตร หรือสามี ภรรยา ในขณะที่คนโสดมีภาระน้อยกว่าทำให้การปฏิบัติงานได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรรณิการ์เหมือน ประเสริฐ (2548) สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วนั้นจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด รวมทั้งมีความรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติและมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของอดุลย์ จาตุรงค์กุล (2551) ได้กล่าวว่า คือการเข้าสู่ชีวิตสมรส การแยกทางกันของชีวิตสมรสเนื่องมาจากการตายการแยกกันอยู่การหย่าร้างหรือการสมรสใหม่ สถานภาพสมรสเป็นลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจสังคม และกฎหมาย ประเด็นสำคัญที่ใช้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของประชากร คือ ประเภทของสถานภาพสมรส ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคลคนโสดโดยส่วนใหญ่มักจะมีความคิดที่เป็นอิสระมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันหรือความรับผิดชอบมากเท่าคนที่แต่งงานแล้ว

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่บุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะในการการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้ขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วก็จะเกิด ความชำนาญในการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิติเตีย สารานุกรมเสรี กล่าวว่า ประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ศิลปะมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่เราได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเอง ได้พบเอง กระทำเอง ได้ยินได้ฟังเอง 2) ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ประสบการณ์ทางอ้อม" เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน ความรับผิดชอบต่างกัน หรือภาระงานต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายมีประสิทธิภาพต่างกัน บางหน่วยงานอาจจะต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทางหรือผู้มีหน้าที่พิเศษปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิราภัย จันทรสวัสดิ์ ตำแหน่ง (Position) หมายถึง "กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากคำ

จำกัดความนี้ ย่อมจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติได้ 2) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อจะได้บรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักของการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ตำแหน่งยังมีความสำคัญนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตราเงินเดือนอีก กล่าวคือ มีความสำคัญในแง่ของสังคม เพราะตำแหน่งเป็นบ่อเกิดของอำนาจหน้าที่ บารมีและสถานภาพทางสังคม ดังนั้นในการกำหนดและจำแนกอัตราตำแหน่งจึงควรจะได้ศึกษาพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องศักยภาพการในปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการทำงานเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นผลดีการพัฒนาผู้เรียนสายอาชีวศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ตามสายงาน ที่ตนเองปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน การนำทักษะการปฏิบัติงานมาพัฒนางาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานของตนเองที่เกิดจากทักษะการเรียนรู้ เช่น การจัดประกวดผลงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ในเชิงประจักษ์

1.3 ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาเกียรติคุณชื่อเสียงของตนเองและหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแห่งวงการวิชาชีพ ด้วยการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลที่ส่งเสริมด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างแห่งการปฏิบัติตนและเป็นแนวทางให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อไป

1.4 ด้านเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษาที่มีความทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ควรให้รางวัล หรือเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรของวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการเท่านั้นเพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปมีความหลากหลาย ควรจะขยายกลุ่มประชากรที่จะศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น เช่น ประชากรในระดับ

อาชีวศึกษาจังหวัด เป็นต้น จะส่งผลให้การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาอาชีวศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในทุกๆ ด้าน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไป

2.2 ในการศึกษาการวิจัยในครั้งต่อไป ควรเพิ่มข้อมูลให้ครอบคลุมและมีความหลากหลาย ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มการนำเสนอสถิติในวิเคราะห์ข้อมูลตัวเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควร เพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพนำมาใช้ในการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กานดา แซ่หลิว. (2560). ศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ. บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สุวิทย์ ไพบยวัฒน์.

นิราภัย จันทรสวัสดิ์. (2551). การบริหารงานวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.

บุญเลิศ จุลเกียรติ. (2557). คุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org posts>. (วันที่ค้นข้อมูล 28 มีนาคม 2563).

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). การวัดจิตพิสัยของมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกพันธ์ ปัดถาวะโร. (2555). จรรยาบรรณวิชาชีพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.aekapan.blogspot.com/2012/08/blog-post.html> (วันที่ค้นข้อมูล 28 มีนาคม 2563)

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2551). การบริหารการตลาด ฉบับมาตรฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.