

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในยุคปัจจุบันองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กล้วนมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในทุก ๆ ด้านให้มีความเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรองรับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ที่นับวันไม่มีทีท่าว่าจะสิ้นสุด ทำให้เกิดการแข่งขันขององค์กรแต่ละองค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับวิทยาลัยเทคนิคของที่จะมีการขยายระบบของการศึกษาจากวิทยาลัย เลื่อนระดับขึ้นมาเป็นสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง (สุภาพร อาจเดช. 2556 : 4) ซึ่งหลักการสำคัญของการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา คือ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากระดับนโยบายไปสู่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เท่าเทียมกันทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาศักยภาพการผลิตของกลุ่มจังหวัด เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งครูผู้สอน อุปกรณ์ การศึกษา ห้องปฏิบัติการ สร้างความเชื่อมโยงและประสานกับกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่ อย่างเป็นระบบและเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบของสหกิจศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่มีความความพร้อมสามารถเปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาปฏิบัติการได้ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) ได้ประสานกับคณะกรรมการ กฤษฎีกาทราบว่าการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา 23 แห่ง โดยรวมวิทยาลัยทั้งหมด 427 แห่ง มีอัตรากำลังได้ในคราวเดียวกัน โดยอาจทยอยการจัดตั้งในระยะแรกประมาณ 9 - 10 สถาบัน การอาชีวศึกษา ก่อน โดยมีหลักเกณฑ์ในการจัดการเพื่อให้การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นนั้น เป็นหลัก และให้เป็นสถาบันฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์ให้มีความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ แต่ก่อนที่จะมีการขยายระบบการศึกษานั้น องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้พร้อมและสิ่งแรกที่องค์กรควรจะทำปฏิบัติคือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรคือ พื้นฐานการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพ และการจัดการความรู้ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรยังเป็นเรื่องที่ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 - 11 ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ออนไลน์. 2549) ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและ

คุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการก้าวมามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามในปีแรกของแผนฯ ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และส่งผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีความเสถียรภาพมั่นคง และลดผลกระทบจากวิกฤตที่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้อัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนา และบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ต่อเนื่องแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ลุล่วง และสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกัน ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความเป็นคิมิสุขของคนไทย ผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 สรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จที่น่าพอใจ เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.7 ต่อปี เสถียรภาพทางเศรษฐกิจปรับตัวสู่ความมั่นคง ความยากจนลดลง ขณะเดียวกันระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นมาก อันเนื่องมาจากการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย การมีหลักประกันสุขภาพ ที่มี การปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยครอบคลุมคนส่วนใหญ่ของประเทศ และการลดลงของปัญหายาเสพติดแต่เศรษฐกิจไทยยังไม่เข้มแข็งและอ่อนไหวต่อความผันผวนของปัจจัยภายนอก ขณะที่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความโปร่งใสในการบริการจัดการของภาครัฐ ที่ยังต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ในระยะแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาส และข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ออนไลน์. 2549) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้ง โอกาส และความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในแผนพัฒนาฯ ที่ 11 นี้ ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
4. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เช่นเดียวกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดระยอง (จังหวัดระยอง. 2550 : 6) ได้กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ 4 มิติ คือ มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพผลตามยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร ในมิติที่ 4 คือ มิติด้านพัฒนาองค์กรนั้น มีประเด็นการประเมินผลเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การบริการองค์ความรู้การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในประเด็นการประเมินเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารราชการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน คือ

- 1) การปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องปรับการบริหารกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- 2) การพัฒนาคุณภาพ โดยการปรับกระบวนการบริหารลูกค้าผู้รับบริการ และ
- 3) การเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ โดยการวางระบบบริหารจัดการสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ให้มีความเหมาะสมและสามารถรองรับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลได้

ทั้งนี้หน่วยงานราชการยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาค่าการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมคนได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพลเมืองของประเทศได้ปรับตัวแก้ไขปัญหามีความหลากหลายในสภาพปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบคลุมชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมั่นคง บนพื้นฐานของความเข้าใจและเหตุผล ความถูกต้อง ความดีงามและความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งมีบทบาทต่อการส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาประการหนึ่งก็คือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาในการจัดวางระบบงานหากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานหรือหากมีส่วนหนึ่งส่วนใดขาดหายไปการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็ย่อมกระทำไม่ได้ยาก ดังนั้นเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญ โดยแท้จริง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่แบ่งเป็นส่วน ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ในภาระงาน ย่อมมีความแตกต่างกันไปทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานและเนื้อหาของหน้าที่ แต่โดยลักษณะพื้นฐานที่เป็นองค์รวมของบุคลากรการพัฒนาแต่ละส่วนต้องมีความสอดคล้องเหมาะสม สามารถดำเนินงานประสานงานกันได้ เพราะสังคมทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สังวาล เขื่อนคำ. 2554 : 1 - 2)

จากรายงานการตรวจประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัด (สอศ) ได้ทำการสรุปผลการประเมินคุณภาพโดยรวม ไว้ดังนี้

จุดเด่นของสถานศึกษา

1. ชุมชนมีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา
2. สถานศึกษามีงบประมาณในการบริหารจัดการจำนวนมาก โดยเฉพาะการจัดงบประมาณด้านการจัดการเรียนการสอน มีจำนวนที่มีความเหมาะสม
3. สถานศึกษาดังอยู่ในบริเวณพื้นที่ที่มีสถานประกอบการจำนวนมาก
4. สถานประกอบการสนับสนุนการฝึกทักษะของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

5. สถานศึกษาให้บริการวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน หน่วยงาน ในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ

6. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมและฝึกประสบการณ์ การเป็น ผู้นำ จนได้รับรางวัลชนะเลิศหน่วยมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงด้านการศึกษา

จุดควรพัฒนาของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาควรจัดให้มีผู้สอนให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน
2. จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้เรียนมีจำนวนน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
3. สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดทำรายงานและกิจกรรม โครงการอย่างเป็นระบบ
4. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินผลจากสถานประกอบการเกี่ยวกับผลการสำเร็จ ของผู้เรียน

ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพิจารณาทางด้านวิชาชีพ
2. สถานศึกษาควรให้แต่ละสาขาวิชาจัดพัฒนาความรู้และประสบการณ์จากวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญตามสาขา
3. ส่งเสริม พัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตรมากยิ่งขึ้น
4. จัดให้มีครูผู้สอนที่ตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพและมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน

และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านการ อาชีวศึกษา (สมศ) วิทยาลัยเทคนิคระยอง พบว่า

จุดเด่นของสถานศึกษา

1. ครู บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ทุ่มเท่และอุทิศตน มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดี
2. คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นอย่างดี
3. วิทยาลัยตั้งอยู่ใจกลางจังหวัด แหล่งชุมชน สถานประกอบการ และนิคมอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่
4. บุคลากรมีความตระหนักและให้ความร่วมมือด้านประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก

จุดที่ควรพัฒนา

1. การให้คำแนะนำคณะกรรมการสถานศึกษาและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการประจำปียังไม่ชัดเจน

2. จำนวนอัตราส่วนครู : ผู้เรียน บางสาขายังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ขาดแผนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องของทุนการศึกษา หรือทุนวิจัยสร้างสรรค์
4. แผนบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัยไม่ชัดเจน
5. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการศึกษายังไม่เด่นชัด
6. จำนวนผลงาน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมของผู้เรียน ไปใช้ประโยชน์ในระดับชุมชน ยังมีจำนวนน้อย
7. ผลงานที่เป็นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์สร้างสรรค์ หรืองานวิจัยของครูได้นำไปใช้ประโยชน์ในระดับวิทยาลัยเป็นส่วนมาก

ผลจากการประเมินคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จึงทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในการด้านการปฏิบัติงานที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและบุคลากรยังขาดระบบการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัย เทคนิคระยอง เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละบุคคล และจะได้นำสิ่งที่บกพร่องในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้สมกับเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษา ดังนั้นผู้ที่ เป็นบุคลากรของสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้มีคุณภาพที่ดี เพื่อให้องค์กรเป็นศูนย์กลางของการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง

2. สามารถเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 272 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำนวน 162 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. 2556 : 189) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5%

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคระยอง
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 5 ด้าน ตามแนวคิดของไมเคิล เจ มาร์ควอดท์ ดังนี้
 - 2.1 พลวัตแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้
 - 2.3 การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร
 - 2.4 การจัดการความรู้
 - 2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การหาหนทาง หรือเส้นทาง เพื่อการเข้าถึง จุดหมาย หรือทางออกของปัญหา

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การฝึกฝนทักษะในด้านต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปฏิบัติงาน หมายถึง กระทำตามคำสั่ง หรือตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้เกิด ผลสัมฤทธิ์หรือแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคระยอง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

พลวัตแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการการเรียนรู้ที่ช่วยในการพัฒนาความรู้ ของตนเอง และการแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนสร้างทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงาน อย่างมีระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ ระดับของการเรียนรู้ ประเภทของการเรียนรู้ ทักษะ ในการเรียนรู้

การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ขององค์การเพื่อส่งเสริมการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยการสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์การ

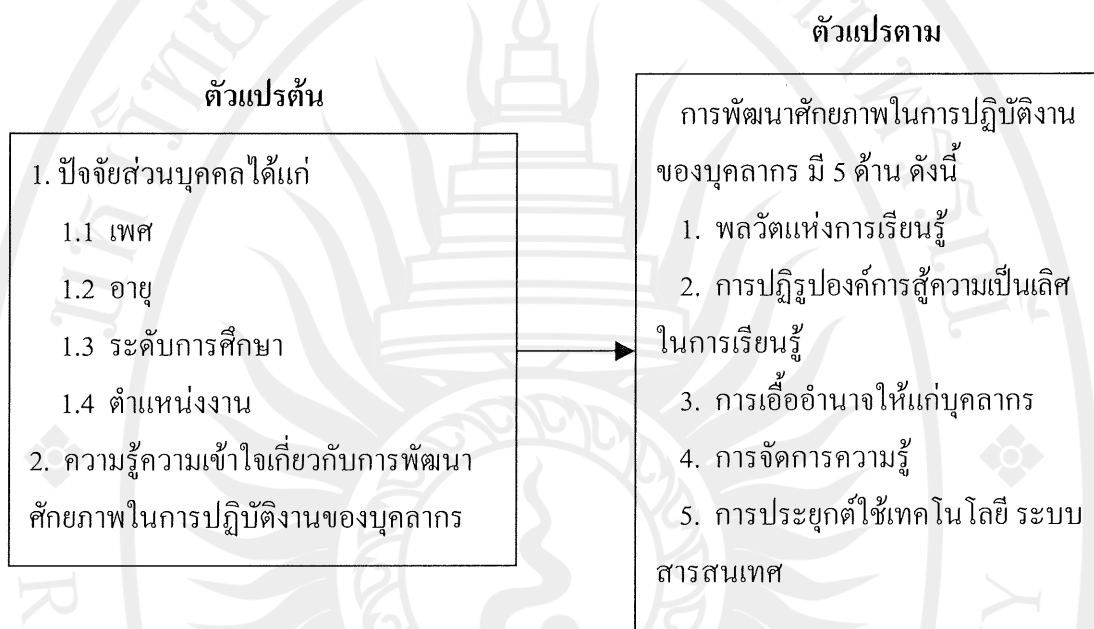
การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ในองค์การตามสายงานตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้างาน ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ นักการ และตลอดจนชุมชน ผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อแนะนำ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการการเรียนรู้จากการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ ในการนำมาสร้างสรรค์จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการกระจายข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีนครยอง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. เพศแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
แตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน