บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
P	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 202)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	85	42.10
หญิง	117	57.90
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 26 ปี	17	8.40
26 - 35 ปี	55	27.20
36 - 45 ปี	56	27.70
มากกว่า 45 ปี	74	36.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส.	13	6.40
ปวส.	21	10.40
ปริญญาตรี	101	50.00
ปริญญาโท	64	31.70
ปริญญาเอก	3	1.50
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ ครูผู้สอน	80	39.60
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	5	2.50
ลูกจ้างประจำ นักการ	9	4.50
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	65	32.20
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	43	21.30

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 57.90 และเพศชายร้อยละ 42.10

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง หนึ่งในสามมีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 33.20 รองลงมามีอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 27.70 อายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 27.20 และอายุต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 8.40

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ปริญญาโท ร้อยละ 31.70 ปวส. ร้อยละ 10.40 ต่ำกว่าปวส. ร้อยละ 6.40 และปริญญาเอก ร้อยละ 1.50

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูผู้สอน ร้อยละ 39.00 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน ร้อยละ 32.20 ลูกจ้างชั่วคราวเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 21.30 ลูกจ้างประจำนักการ ร้อยละ 4.50 ลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 2.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายข้อ

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกรายข้อ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร	จำนวน (n = 202)	ร้อยละ (100.00)
ระดับน้อย	1	0.50
ระดับปานกลาง	31	15.30
ระดับมาก	170	84.20
รวม	202	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า จำนวนและค่าร้อยละของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 84.20 รองลงมาระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.30 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายข้อ

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.89	0.32	มาก	2
2.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.86	0.35	มาก	5
3.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.88	0.32	มาก	3
4.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการอบรม	0.86	0.35	มาก	5
5.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	0.93	0.26	มาก	1
6.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	0.87	0.34	มาก	4
7.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน	0.88	0.32	มาก	3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ	0.85	0.36	มาก	7
9.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.81	0.39	มาก	8
10.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะความคิดเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.86	0.35	มาก	5
11.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.88	0.324	มาก	3
12.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.88	0.32	มาก	3
13.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.85	0.36	มาก	7
	รวม	0.87	0.34	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง ส่วนใหญ่มีความรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 0.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 0.81$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้
2. การปฏิรูปองค์การสู้ความเป็นเลิศในการเรียนรู้
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร
4. การจัดการความรู้
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	พลวัตแห่งการเรียนรู้	3.51	0.87	มาก	2
2.	การปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	3.53	0.85	มาก	1
3.	การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	3.47	0.83	มาก	4
4.	การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	3.48	0.85	มาก	3
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	3.43	0.85	มาก	5
	รวม	3.48	0.85	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มากที่สุดคือ การปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 การจัดการความรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ เป็นรายข้อ

ข้อ	พลวัตแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง	3.56	0.82	มาก	3
2	มีการสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรมีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.47	0.73	มาก	7
3	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิผล เพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนข้อมูลการปิดกั้นช่องทางในการสื่อสาร	3.50	0.76	มาก	6
4	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.56	0.84	มาก	3
5	บุคลากรมีการใช้วิธีต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ที่เร็วยิ่งขึ้น (เช่น การสร้างจินตนาการ การใช้เสียงเพลง)	3.32	0.97	ปานกลาง	9
6	บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์	3.51	0.91	มาก	5
7	บุคลากร ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) กล่าวคือ บุคลากรพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์อย่างรอบคอบ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ต่อไป	3.54	0.86	มาก	4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	พลวัตแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8.	บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกัน ด้วยวิธีต่าง ๆ (เช่น ทางกระดานสนทนาผ่านเว็บ จุลสาร และการประชุม)	3.44	0.84	มาก	8
9.	บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.62	0.79	มาก	1
10.	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน/หน่วยงาน/สายงานของตน	3.60	0.86	มาก	2
	รวม	3.51	0.87	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เรื่องพลวัตแห่งการเรียนรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน/หน่วยงาน/สายงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง และบุคลากรได้รับการฝึกอบรม และฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 บุคลากรใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) กล่าวคือ บุคลากรพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์อย่างรอบคอบ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และบุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัวเชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ บุคลากรมีการใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ที่เร็วยิ่งขึ้น (เช่น การสร้างจินตนาการ การใช้เสียงเพลง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ เป็นรายข้อ

ข้อ	การปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน	3.56	0.90	มาก	4
2.	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสนับสนุนวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.60	0.93	มาก	2
3.	องค์การ/หน่วยงาน มีบรรยากาศที่สนับสนุนและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่จะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.46	0.86	มาก	7
4.	มีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.59	0.87	มาก	3
5.	บุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้	3.81	0.87	มาก	1
6.	มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้จนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.43	0.82	มาก	8
7.	บุคลากรมีการปฏิบัติงานและการฝึกใช้โปรแกรมต่าง ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ	3.48	0.76	มาก	6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8.	บุคลากรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง)	3.41	0.76	มาก	9
9.	องค์การมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการบริหารงาน เพื่อประสิทธิภาพในติดต่อการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.50	0.80	มาก	5
10.	บุคลากรทุกแผนก/งาน มีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันและเพื่อการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตน มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้อยู่ในขอบเขตการทำงานแผนกงานตนเท่านั้น	3.56	0.88	มาก	4
	รวม	3.53	0.85	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสนับสนุนวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน บุคลากรทุกแผนก/งาน มีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันและเพื่อการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตน มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้อยู่ในขอบเขตการทำงานแผนกงานตนเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และองค์การมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริหารงาน เพื่อประสิทธิภาพในติดต่อ การสื่อสารระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ บุคลากรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร เป็นรายข้อ

ข้อ	การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	องค์การมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง	3.49	0.88	มาก	4
2.	มีการกระจายอำนาจส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร และความสามารถ	3.59	0.82	มาก	1
3.	บริหารและบุคลากรภายในองค์กรทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน	3.45	0.88	มาก	8
4.	ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.53	0.88	มาก	3
5.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลอง และพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่เพื่อสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้	3.39	0.77	ปานกลาง	9
6.	บุคลากรมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อ เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริการ	3.38	0.75	ปานกลาง	10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7.	มีการเปิดโอกาสให้กับผู้มาติดต่อประสานงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.48	0.79	มาก	5
8.	บุคลากรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น	3.46	0.84	มาก	7
9.	บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบงานของตนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง	3.47	0.82	มาก	6
10.	บุคลากรมีการมองหาส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากผู้มาติดต่อประสานงานและหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น	3.55	0.83	มาก	2
	รวม	3.47	0.83	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ในด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกระจายอำนาจส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ บุคลากรมีการมองหาส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากผู้มาติดต่อประสานงานและหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนพี่เลี้ยงและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 องค์การมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีการเปิดโอกาสให้กับผู้มาติดต่อประสานงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการอบรมเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในด้านนี้คือ บุคลากรมีการแบ่งปัน

ข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อ เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้านการจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรายข้อ

ข้อ	การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการที่อยู่นอกสายงานของตน	3.60	0.89	มาก	1
2.	บุคลากรมีระบบการจัดการเก็บข้อมูลที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้โดยง่าย	3.56	0.90	มาก	2
3.	บุคลากรมีการตรวจสอบแนวโน้มภายนอกองค์การ ด้วยพิจารณาสิ่งที่คนอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแง่ดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากการเข้าร่วมประชุมและตรวจสอบงานวิจัยต่าง ๆ	3.44	0.90	มาก	7
4.	บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง	3.53	0.79	มาก	3
5.	องค์การมีการจัดทำโครงการสาธิตเพื่อทดสอบวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริการแบบใหม่ ๆ	3.37	0.81	ปานกลาง	10
6.	องค์กรและบุคลากรได้ร่วมกันพัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการสามารถนำไปใช้	3.47	0.84	มาก	6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7.	บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ที่ขององค์การ และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นให้กับผู้อื่น	3.51	0.84	มาก	4
8.	มีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานข้ามสายงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่ม แผนกและฝ่ายงานต่าง ๆ	3.42	0.88	มาก	8
9.	บุคลากรมีการพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง	3.41	0.88	มาก	9
10.	องค์การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน	3.48	0.82	มาก	5
	รวม	3.48	0.85	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรมีการจัดการความรู้ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการที่อยู่นอกสายงานของตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ บุคลากรมีระบบการจัดการเก็บข้อมูลที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ที่ขององค์การ และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และองค์การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ องค์การมีการจัดทำโครงการสาธิต

เพื่อทดสอบวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริการแบบใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวะศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ เป็นรายข้อ

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	บุคลากรได้นำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขององค์การ	3.43	0.85	มาก	6
2.	บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต	3.27	0.89	ปานกลาง	8
3.	บุคลากรมีการนำสื่อประสมมัติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	3.47	0.81	มาก	3
4.	บุคลากรนำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ประกอบมาสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	3.44	0.83	มาก	5
5.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีกรุ๊ปแวร์ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหารโครงการ การทำงานเป็นทีมและการบริหารการประชุม	3.49	0.85	มาก	1
6.	มีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลาให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นระบบที่ประสมประสานระบบการเรียนรู้ไฮเทค ประสานการสอนงานและการทำงานจริงให้เป็นกระบวนการเดียว	3.43	0.84	มาก	6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7.	มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.48	0.85	มาก	2
8.	มีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์การและการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร	3.45	0.90	มาก	4
9.	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.83	มาก	1
10.	บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม ใส่รหัส จัดเก็บสร้างสรรค์และถ่ายโอนข้อมูล ในแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของตนและองค์การได้	3.42	0.87	มาก	7
	รวม	3.43	0.85	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรมีการนำการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ 2 ข้อ คือ บุคลากรใช้เทคโนโลยีกรุ๊ปแวร์ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหารโครงการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการประชุม บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 บุคลากรมีการนำสื่อประสมมัติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์การและการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และบุคลากรนำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ประกอบ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มาสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

แนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศชาย (n=85)		เพศหญิง (n=117)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	3.46	0.86	3.54	0.82	-1.138	0.256
2. การปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	3.55	0.92	3.52	0.85	0.318	0.751
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	3.54	0.82	3.42	0.83	1.616	0.108
4. การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	3.45	0.88	3.49	0.84	-0.495	0.621
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	3.44	0.90	3.42	0.81	0.184	0.854
ผลรวม	3.49	0.87	3.48	0.83	0.089	0.929

จากตาราง 11 แสดงว่า แนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

แนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	59.08	29.54	1.029	0.359
	ภายในกลุ่ม	198	5,685.77	28.71		
	รวม	201	5,746.38			
2. การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	17.59	8.79	0.317	0.728
	ภายในกลุ่ม	198	5,489.42	27.72		
	รวม	201	5,550.10			
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	103.83	51.91	2.063	0.130
	ภายในกลุ่ม	198	4,983.16	25.16		
	รวม	201	5,137.84			
4. การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	191.59	95.79	3.315	0.038*
	ภายในกลุ่ม	198	5,722.35	28.90		
	รวม	201	5,929.84			
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	185.94	92.97	3.138	0.046*
	ภายในกลุ่ม	198	5,866.04	29.62		
	รวม	201	6,060.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2,309.01	1,154.50	2.191	0.115
	ภายในกลุ่ม	198	104,355.32	527.047		
	รวม	201	106,849.53			

*P < .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 12 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างกลุ่มที่ 4 ด้านการจัดการความรู้ ความรู้แห่งองค์การแห่งการเรียนรู้ และกลุ่ม 5

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มพลวัตแห่งการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ และการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร เมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการความรู้ความสามารถในองค์การแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีแนวทางการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 26 ปี	มากกว่า 45 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี
		32.64	34.37	34.54	36.21
ต่ำกว่า 26 ปี	32.64	-	1.73	1.90	3.57*
มากกว่า 45 ปี	34.37		-	0.17	1.84
26 - 35 ปี	34.54			-	1.67
36 - 45 ปี	36.21				-

*P <. 05

จากตาราง 13 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 26 - 35 ปี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 26 ปี	มากกว่า 45 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี
		33.05	33.43	34.63	35.67
ต่ำกว่า 26 ปี	33.05	-	0.38	1.58	2.62*
มากกว่า 45 ปี	33.43		-	1.20	2.24
26 - 35 ปี	34.63			-	1.04
36 - 45 ปี	35.67				-

*P < .05

จากตาตาราง 14 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 26 - 35 ปี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

แนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	110.74	36.91	1.512	0.213
	ภายในกลุ่ม	197	4,811.25	24.42		
	รวม	201	5,746.38			
2. การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	71.18	23.72	0.966	0.410
	ภายในกลุ่ม	197	4,839.22	24.56		
	รวม	201	5,550.10			
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	83.40	27.80	1.224	0.302
	ภายในกลุ่ม	197	4,476.35	22.72		
	รวม	201	5,137.84			
4. การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	90.22	30.07	1.269	0.286
	ภายในกลุ่ม	197	4,669.32	23.70		
	รวม	201	5,929.84			
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3	83.47	27.82	1.088	0.355
	ภายในกลุ่ม	197	5,036.70	25.56		
	รวม	201	6,060.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1,189.68	396.56	0.917	0.434
	ภายในกลุ่ม	197	85,235.32	432.66		
	รวม	201	106,849.53			

จากตาราง 15 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 16 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

แนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	667.20	222.40	8.912	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	4,915.99	24.95		
	รวม	201	5,746.38			
2. การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	520.50	173.50	7.409	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	4,613.11	23.41		
	รวม	201	5,550.10			
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	514.43	171.47	7.868	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	4,293.27	21.79		
	รวม	201	5,137.84			
4. การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1,051.79	350.59	15.323	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	4,507.51	22.88		
	รวม	201	5,929.84			
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3	821.78	273.92	10.430	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	5,174.04	26.26		
	รวม	201	6,060.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	16,637.93	5,545.97	13.002	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197	84,031.31	426.55		
	รวม	201	106,849.53			

*P < .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้านจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตาราง 17 - 22

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง		ลูกจ้างประจำ นักการ	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	ข้าราชการ ครูผู้สอน
	$\overline{X}$	138.44	159.40	164.00	178.43	181.77
ลูกจ้างประจำ นักการ	138.44	-	20.96*	25.26	39.99*	43.33*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	159.40		-	4.60	19.03*	22.37*
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	164.00			-	14.43	17.77
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	178.43				-	3.34
ข้าราชการ ครูผู้สอน	181.77					-

*P < .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่งงานนักการ และกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ลูกจ้างประจำ นักการ 27.11	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่ 31.60	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ 34.16	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน 35.46	ข้าราชการ ครูผู้สอน 36.46
ลูกจ้างประจำ นักการ	27.11	-	4.49	7.05*	8.35*	9.35*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	31.60		-	2.56	3.86	4.86
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	34.16			-	1.30	2.30
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	35.46				-	1.00
ข้าราชการ ครูผู้สอน	36.46					-

*P < .05

จากตาราง 18 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มตำแหน่งงานลูกจ้างประจำนักการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ กับกลุ่มลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน ข้าราชการครูผู้สอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง		ลูกจ้างประจำ นักการ	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	ข้าราชการ ครูผู้สอน
	$\overline{X}$	28.66	33.04	33.60	35.75	37.22
ลูกจ้างประจำ นักการ	28.66	-	4.38*	4.94*	7.09*	8.56*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	33.04		-	.56	2.71	4.18*
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	33.60			-	2.15	3.62
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	35.75				-	1.47
ข้าราชการ ครูผู้สอน	37.22					-

*P < .05

จากตาราง 19 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มตำแหน่งงานลูกจ้างประจำนักการ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ กับกลุ่มลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน ข้าราชการประจำครูผู้สอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง		ลูกจ้างประจำ นักการ	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	ข้าราชการ ครูผู้สอน
	$\overline{X}$	28.66	33.04	33.60	35.75	37.22
ลูกจ้างประจำ นักการ	28.66	-	4.38*	4.94*	7.09*	8.56*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	33.04		-	.56	2.71	4.18*
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	33.60			-	2.15	3.62
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	35.75				-	1.47
ข้าราชการ ครูผู้สอน	37.22					-

*P < .05

จากตาราง 20 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มตำแหน่งงานลูกจ้างประจำนักการและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร กับกลุ่มลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน ข้าราชการประจำครูผู้สอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ลูกจ้างประจำ นักการ 25.44	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่ 30.60	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ 32.48	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน 35.64	ข้าราชการ ครูผู้สอน 36.63
ลูกจ้างประจำ นักการ	25.44	-	5.16	7.04*	10.20*	11.19*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	30.60		-	1.88	5.04	6.03*
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	32.48			-	3.16	4.15
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	35.64				-	0.99
ข้าราชการ ครูผู้สอน	36.63					-

*P < .05

จากตาราง 21 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มตำแหน่งงานลูกจ้างประจำนักการ และกลุ่มลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ กับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน ข้าราชการประจำครูผู้สอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง		ลูกจ้างประจำ นักการ	ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	ข้าราชการ ครูผู้สอน
	$\bar{X}$	27.11	30.4	32.55	35.16	35.84
ลูกจ้างประจำ นักการ	27.11	-	3.29	5.44	8.05*	8.73*
ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่	30.4		-	2.15	4.76	5.44
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่	32.55			-	2.61	3.29
ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน	35.16				-	0.68
ข้าราชการ ครูผู้สอน	35.84					-

*P < .05

จากตาราง 22 แสดงว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ระหว่างกลุ่มกับกลุ่มตำแหน่งงานลูกจ้างประจำนักการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ กับกลุ่มลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวครูผู้สอน ข้าราชการประจำครูผู้สอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 23 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้าน ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เพศ	ระหว่างกลุ่ม	9	2.793	0.310	1.283	0.248
	ภายในกลุ่ม	192	46.439	0.242		
	รวม	201	49.233			
2. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	9	9.399	1.044	1.075	0.383
	ภายในกลุ่ม	192	186.488	0.971		
	รวม	201	195.886			
3. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	9	0.383	1.830	2.705	0.005
	ภายในกลุ่ม	192	129.907	0.677		
	รวม	201	146.381			
4. ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	9	61.199	6.800	0.996	0.445
	ภายในกลุ่ม	192	1,310.920	6.828		
	รวม	201	1,372.119			

*P < .05

จากตาราง 23 โดยภาพรวมพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี