

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีแนวทางการศึกษาค้นคว้า สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ดังนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 272 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 104 คน ซึ่งทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบอัตราส่วนประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Rand Sampling)

กลุ่มที่ 2 ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ซึ่งทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบอัตราส่วนประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 14 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Rand Sampling)

กลุ่มที่ 3 ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 153 คน ซึ่งทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบอัตราส่วนประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Rand Sampling) รวมจำนวนทั้งสิ้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 202 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากเนื้อหาของงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบมี 2 ตัวเลือก จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ เป็นแบบทดสอบนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองและพัฒนาจากแบบสอบถามปฐมข้อมูลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (ไมเคิล เจ มาร์ควอดส. 2554 : 399 - 406) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศึกษา โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรต้น โดยใช้ค่าคะแนนที (t-test) และค่าคะแนนเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ ร้อยละ 57.90 เป็นเพศหญิง ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 36.60 ระดับการศึกษา ร้อยละ 50.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครูผู้สอน ร้อยละ 39.60

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

ระของ ส่วนใหญ่มีความรู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 0.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 0.81$)

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.53$) ด้านสวัสดิการแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านการจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.47$) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ตามรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มากที่สุดคือ บุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้ ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ ในขณะที่ปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง) ($\bar{X} = 3.41$)

3.2 ด้านสวัสดิการแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มากที่สุดคือ บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรมีการใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ที่เร็วยิ่งขึ้น (เช่น การสร้างจินตนาการ การใช้เสียงเพลง) ($\bar{X} = 3.32$)

3.3 ด้านการจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มากที่สุดคือ บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการที่อยู่นอกสายงานของตน ($\bar{X} = 3.60$) และข้อที่น้อยที่สุดคือ องค์กรมีการจัดทำโครงการสาธิตเพื่อทดสอบวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริการแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.37$)

3.4 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ข้อที่มากที่สุดคือ มีการกระจายอำนาจส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร และความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วย

ความกระตือรือร้นและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อ เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริการ ($\bar{X} = 3.38$)

3.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางในการ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก ข้อที่มากที่สุดคือ บุคลากรใช้เทคโนโลยี กรู๊ปแวร์ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหาร โครงการ การทำงาน เป็นทีม และการบริหารการประชุม บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.49$) ซึ่งข้อที่น้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วน ข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ($\bar{X} = 3.27$)

4. การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามเพศที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวทางพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุแตกต่างกันมีแนวทางพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาแตกต่างกันมีแนวทาง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. การเปรียบเทียบแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวทาง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

8. การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยสามารถ นำมาอภิปรายผลตามสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัย

1. เพศแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. อายุแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคของทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ซึ่งบุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันจึงมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันนัก

2. บุคลากรมีอายุที่แตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อายุของบุคลากรแต่ละบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมและกระบวนการทางความคิดที่แสดงออกของแต่ละบุคคล โดยได้มีการเปรียบเทียบคู่ที่มีความแตกต่างกันคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี กับช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ซึ่งในแต่ละช่วงอายุมีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ แต่ในทางกลับกันบุคลากรที่มีอายุน้อยก็อาจทำให้การเรียนรู้บางอย่างสามารถทำได้น้อยเพราะความเข้าใจในรายละเอียดที่ซับซ้อนบางครั้งต้องอาศัยความรู้พื้นฐานที่มีมามากพอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยของหัตถการณ เสารีเรือน (2552 : จ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรงานบริหารสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยองพบว่า ภาพการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรงานบริหารในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านคอมพิวเตอร์ของบุคลากรงานบริหารสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิธีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรมีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันทำให้ความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา เฟื่องฟู (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าพัฒนาบุคลากร

ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง และชลบุรี พบว่า ครูและผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอนพบว่า ชั้นวางแผนพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนชั้นตอนอื่นอีก 3 ชั้นตอนพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้มีสภาพทางสังคมแตกต่างกัน ความรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ด้านการจัดการการในองค์การแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งงานนักการ แตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งงานครูผู้สอน และข้าราชการ ตำแหน่งงานครูผู้สอน อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานนักการไม่ใกล้เคียงกับทำงานอื่น ๆ จึงทำให้มีกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองที่ไม่หลากหลาย

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพร บุตรแก้ว (25546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีวิทยาลัยเขมราฐ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการเบิก - จ่ายเงิน การบันทึกบัญชีการจัดทำรายงานการเงิน งบเดือนชัดเจนขึ้น เอกสารหลักฐานต่าง ๆ เป็นปัจจุบันขึ้น

จากการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1. ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้ คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสนับสนุนวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรในองค์กร เข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน บุคลากรทุกแผนก/งาน มีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันและเพื่อการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตน มากกว่าที่จะ จำกัดตนเองให้อยู่ในขอบเขตการทำงานแผนกงานตนเองเท่านั้น

2. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบคือ บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน/หน่วยงาน/สายงานของตน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตน โดยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัวเชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์

3. ด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับบุคลากร มีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการ ที่อยู่นอกสายงานของตน บุคลากรมีระบบการจัดการเก็บข้อมูลที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าสู่ข้อมูล ได้โดยง่าย บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลองบุคลากรทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ที่ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นให้กับผู้อื่น องค์กรสนับสนุนหน่วยงานและ โครงการที่สร้างสรรค์ ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน

4. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีการกระจายอำนาจส่วนกลาง และมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร และความสามารถ บุคลากร มีการมองหาส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากผู้มาติดต่อประสานงาน และหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยงและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ องค์กรมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับระบบงานของตนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานกับ หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก เรียงตามลำดับ บุคลากรใช้เทคโนโลยีรูปแบบ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหารโครงการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการประชุม บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถ เรียนรู้และทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น บุคลากรมีการนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ มีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์กรและการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากร บุคลากรนำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ประกอบมาสับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานได้เรียงลำดับความจำเป็นในการพัฒนา ศักยภาพได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านการวางแผน การวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแนวคิดวิธีการ ขั้นตอนการทำงานและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน เรียงลำดับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ด้านการวางแผนทำงาน และพัฒนา ระบบงานให้มีประสิทธิภาพและด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศมีฐานการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนตามวิชาชีพตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ด้านแนวคิดวิธีการ ขั้นตอนการทำงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ด้านหลักการครองตนครองคนครองงาน และด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพร บุตรแก้ว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีวิทยาลัยเขมรราชู สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผลการดำเนินงานพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินการบัญชีในวิทยาลัยการอาชีพเขมรราชู ได้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบการปฏิบัติงานการเงินการบัญชี และความรู้ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมต่อไปอีก ได้แก่ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนของเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ที่ถูกต้องตามระเบียบของ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีแนวทางในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์การ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรด้านการจัดการ การในองค์การแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เช่น ควรมีการให้บุคลากรทำความเข้าใจถึงงานที่บุคลากรที่ลงมือปฏิบัติงานและคำนึงถึงผลของงาน ตลอดจนมีการให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการเน้นเรื่องวิสัยทัศน์ในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อผลงานที่ออกมาจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยองในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ เช่น บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมใส่รหัส จัดเก็บสร้างสรรค์ และถ่ายโอนข้อมูลในแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของตนและองค์การได้มีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลาให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นระบบที่ประสมประสานระบบการเรียนรู้ไฮเทค ประสานการสอนงานและการทำงานจริงให้เป็นกระบวนการเดียว บุคลากรได้นำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขององค์การ พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแก้ไข เนื่องการปฏิบัติงานในทุกวันนี้จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น การฝึกอบรมการใช้เครื่องสำนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบของงาน

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกประเด็นที่สำคัญคือการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยให้โอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลอง และพิจารณาบททวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่เพื่อสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้และขณะเดียวกันบุคลากรควรมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและรับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อเพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการบริการ

4. อายุและตำแหน่งงานเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงด้วยในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันทำให้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลระยะยาวเพื่อตรวจสอบว่าบุคลากรได้มีการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปมากน้อยเพียงใดและควรมีการทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อเป็นการหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม
2. ควรมีการขยายผลการศึกษาดูโดยใช้วิธีให้กลุ่มตัวอย่างได้มีการอบรมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบว่า ได้ผลเช่นเดียวกัน หรือไม่
3. ควรมีการวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกัน เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเพราะเรื่องเหล่านี้ อาจจะมีอิทธิต่อการพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ทั้งสิ้น