

สมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม

The Competency of Personnel in Vocational Model School Project for Industry

เชิธรไชย ชักทะวงษ์¹

ศิริชัย ชินะดังกูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม และ 2) นำเสนอสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสาขาวิชา จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 27 คน นักเรียน จำนวน 143 คน พี่เลี้ยง/ครูฝึก จำนวน 30 คน และผู้ประสานงาน จำนวน 33 คน รวมทั้งสิ้น 242 คน จากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทนบุรี วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคระยอง และวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี รวมถึงบุคลากรจากโรงงานอุตสาหกรรมในเครือเอสซีจีที่เข้าร่วมโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ บริษัทเอสซีจีซีเมนต์ จำกัด บริษัทเอสซีจีเคมีคอลล์ จำกัด และบริษัทเอสซีจีเปเปอร์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบตรวจสอบรายการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพื่อการจำแนกกลุ่มตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ และการประเมินเพื่อตรวจสอบผลการวิจัยด้วยวิธีการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม ในกลุ่มผู้บริหารสาขาวิชาแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร และสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มครูผู้สอนแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านบุคคล สมรรถนะด้านวิชาชีพ และสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ กลุ่มนักเรียนแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านบุคคล สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านวิชาชีพและสมรรถนะด้านการปรับตัว กลุ่มพี่เลี้ยง/ครูฝึกแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านการสอนแนะและให้คำปรึกษา สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ และสมรรถนะด้านบุคคล และกลุ่มผู้ประสานงานแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ และสมรรถนะด้านการประสานงาน
2. สมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรมเป็นสมรรถนะที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และมีความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to: 1) determine the components of the competency of personnel in vocational model school project for industry and 2) propose the competency of personnel in vocational model school project for industry that conform with the needs of industrial sector. The samples of this study were 242 persons who concern with this project. The respondents were department administrators, teachers, students, coaches/trainers and project coordinators from 4 technical colleges such as Ta-luang Cementhai Anusorn technical college, Sara-buri technical college, Rachaburi technical college and Rayong technical college and 3 SCG's factories such as SCG Cement company Ltd., SCG Chemical company Ltd., and SCG Paper company Ltd., The research instruments were the semi-structured interview, the opinionnaires, and the check list form. The statistics used for analyzing the data were content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, factor analysis and the finding was confirm by the ethnographic future research.

The findings of this research were:

1. The components of the competency of personnel in vocational model school project for industry comprised of 3 components for department administrators which were 1) leadership competency 2) resources allocation competency and 3) change management competency, 3 components for teachers which were 1) personal competency 2) professional competency and 3) achievement oriented competency, 4 components for students which were 1) personal competency 2) self development competency 3) professional competency and 4) adaptability competency, 4 components for coaches/trainers which were 1) coaching and consulting competency 2) professional competency 3) human relation competency and 4) personal competency and 2 components for project coordinators which were 1) human relation competency and 2) co-ordination competency
2. The application of the competency of personnel in vocational model school project for industry were found appropriate, feasible, applicable and accurate that accordance with the research conceptual framework.

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจการลงทุนมีมากขึ้น เป็นเหตุให้ประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศไทย เร่งที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ให้ก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ อารยประเทศ มีการสร้างโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดใหญ่ และขนาดเล็กเพิ่มขึ้นมากมายเพื่อรองรับกับความเจริญดังกล่าว สิ่งหนึ่งที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เพราะแปรผันตรงกับ การพัฒนาอุตสาหกรรม ก็คือ จำนวนผู้ใช้แรงงาน ที่เปลี่ยนแนวคิดจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาเป็น ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นในระยะเวลาอันสั้น

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารช่วยให้ข้อมูลต่างๆ ถูกแบ่งปันและสื่อสารไปได้ทั่วทุกมุมโลก จนอาจกล่าวได้ว่า ยุคนี้เป็นยุคแห่งข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้นตลาดแรงงานที่ เพิ่มขึ้นตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมการลงทุนและ อุตสาหกรรมการบริการ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาความสามารถ ของมนุษย์ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญด้านการงาน อาชีพ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องกับ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญใน งานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

กับตลาดโลกเสรีในปัจจุบัน เพราะปัจจัยที่เคยเป็นข้อจำกัดในอดีต เช่น ระยะทาง ความห่างไกล จะสามารถแก้ไขและลดปัญหาลงได้จากแรงงานที่มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การประกอบอาชีพ นั่นก็หมายความว่า งานและองค์กรต่าง ๆ จะต้องพึ่งพาความรู้และทักษะของคนมากขึ้น เหล่านี้เป็นเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกลับมาทบทวนรูปแบบและระบบอาชีวศึกษาของไทย เพื่อให้กำลังคนของชาติมีความพร้อม มีความสามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลทำให้ประเทศไทยต้องปฏิรูปการเรียนรู้ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (Competency) เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไว้ รวมถึงการสร้าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร โดยการพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานที่เป็นพนักงานหลัก (Core Staff) ไว้ อีกทั้งในภาคอุตสาหกรรมต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องทักษะความสามารถเฉพาะด้านของช่างเทคนิค รวมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อก้าวเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมนั้น ไม่สัมพันธ์กัน เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย เพราะหากมีการเตรียมความพร้อมที่ดีแล้ว แรงงานระดับกลางของประเทศก็จะมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

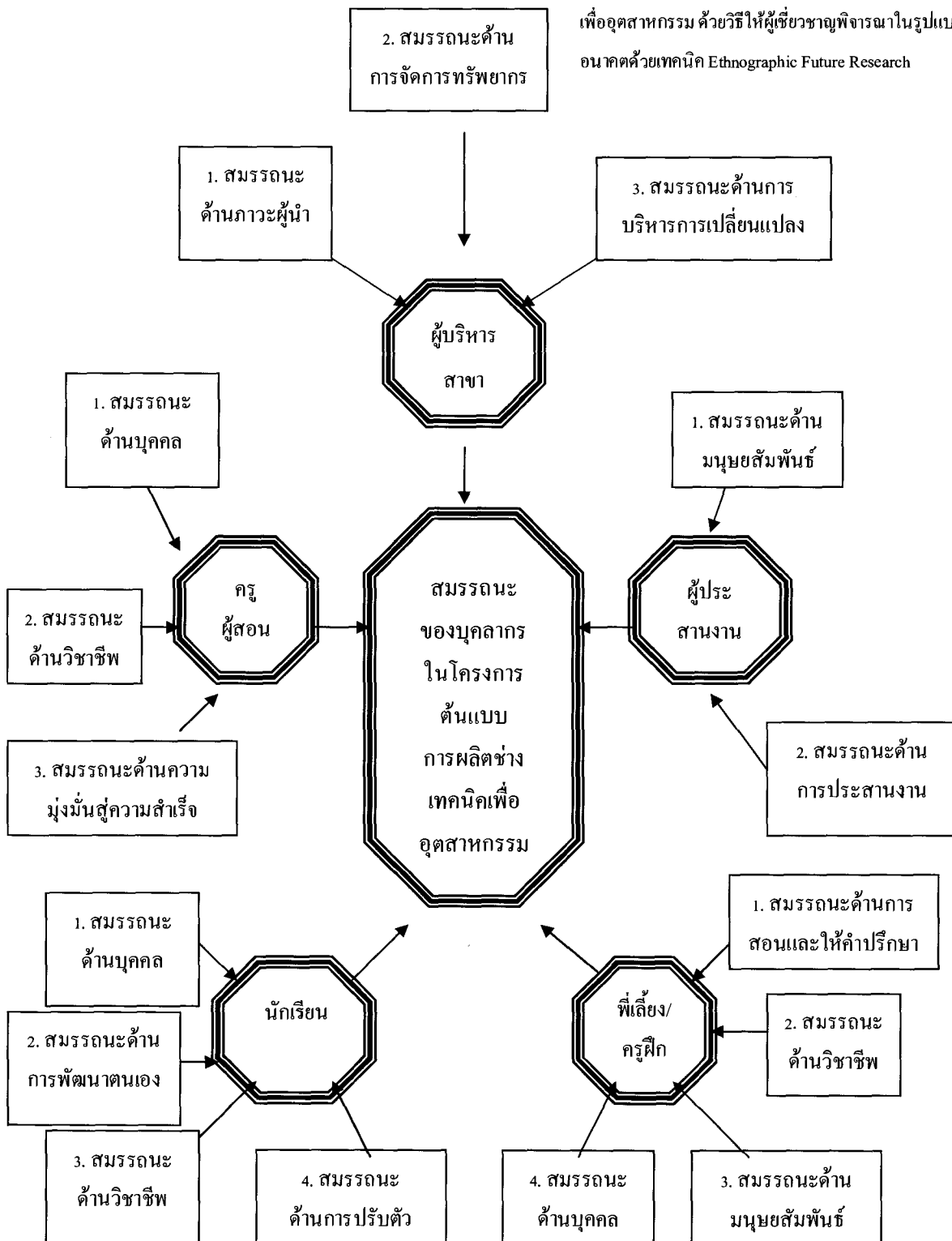
1. เพื่อทราบองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม
2. เพื่อนำเสนอสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ ตรวจสอบและสร้างสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม เพื่อหาสมรรถนะที่เหมาะสมด้วยวิธีให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิค Ethnographic Future Research (EFR) พบว่าสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรมแยกตามประเภทของบุคลากรในโครงการ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสาขาวิชา กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มนักเรียน กลุ่มพี่เลี้ยง/ครูฝึก และกลุ่มผู้ประสานงาน โดยกลุ่มผู้บริหารสาขาวิชาแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (Resources Allocation Competency) และองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Competency) กลุ่มครูผู้สอนแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) และองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Oriented Competency) กลุ่มนักเรียนแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development Competency) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) และองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการปรับตัว (Adaptability Competency) กลุ่มพี่เลี้ยง/ครูฝึกแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการสอนและให้คำปรึกษา (Coaching and Consulting Competency) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) และองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) และกลุ่มผู้ประสานงานแบ่งได้เป็น

2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) และองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการประสานงาน (Co-ordination Competency)

แผนภูมิ สมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม ด้วยวิธีให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิค Ethnographic Future Research



อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรมพิจารณาแยกตามประเภทของบุคลากรในโครงการทั้ง 5 กลุ่มดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสาขาวิชา ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด อี. โบยาท์ชีส ที่แบ่งสมรรถนะออกเป็น 6 ด้าน ซึ่งด้านหนึ่งคือ ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ความสามารถในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความสามารถในการมองภาพรวม (Conceptualization) ความสามารถในการนำเสนอด้วยการพูด (Oral Presentation) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล (Logical Thought) สอดคล้องกับแนวคิดของเครือซิเมนต์ไทย (SCG) ที่กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม (Team Leadership)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (Resources Allocation Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง ที่ระบุว่าผู้นำจะต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการทั่วไป (General Management Competencies) ที่มีการจัดสรรทรัพยากร (Resources Allocation) อยู่ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนก สารสิทธิธรรม ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพแบบบูรณาการของหลักสูตรวิชาชีพพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดองค์กร 2) ด้านงานบุคคล 3) ด้านการดำเนินงาน 4) ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก ด้านสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการ 5) ด้านงบประมาณสนับสนุน และ 6) ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของโกล์แมน โบยาท์ชีส และแมคคีย์ ระบุว่าสมรรถนะประกอบด้วย การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ที่มีสมรรถนะด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) รวมอยู่ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของบูแรคและแมททิส (Burack and Mathys) ที่ศึกษาวิจัย รูปแบบสมรรถนะของการพัฒนาการบริหารจัดการ พบว่า ผู้นำควรมีสมรรถนะด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว (Change Management, Adaptation) ด้วย

สมรรถนะของครูผู้สอน ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของพอล ซี. กรีน แบ่งสมรรถนะบุคคล ไว้ดังนี้ 1) กลุ่มทักษะที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงาน (Performance Skills) ที่ระบุถึงสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยในการทำงาน (Work Habits) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สามารถจัดการตนเองได้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและผู้อื่น สามารถติดตามกระบวนการทำงานได้ 2) กลุ่มความรู้ทางเทคนิคและทักษะในงาน (Technical Knowledge and Job Skills) สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ พบสมรรถนะด้านบุคคล (Personal Attributes)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของลิธล์ เอ็ม. สเปนเซอร์ จูเนียร์และไซน์ เอ็ม. สเปนเซอร์ ที่ศึกษาและพบว่า ชีตความสามารถที่ใช้ในการแบ่งแยกระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานปานกลาง ข้อหนึ่ง คือ สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ (Expertise) สอดคล้องกับแนวคิดของเครือซิเมนต์ไทย (SCG) ที่กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงาน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น

2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และด้านสมรรถนะตามหน้าที่งานช่างเทคนิคอุตสาหกรรม (Functional Competency) ได้แก่ ความสามารถในการวิชาชีพ (Technical Skill) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การพัฒนาตนเอง (Self Development) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีส่วนร่วม (Participation) ความอดทน (Tolerable) การเคารพกฎระเบียบ (Following Rules and Regulation) และการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness)

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Oriented Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของโรสแมรี โบรมและพอล สปาร์โรว์ ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าได้แก่ สมรรถนะด้านผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving Results) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและการจัดการ การมุ่งสู่ผลลัพธ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการควบคุมผลการประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญ์ พิชญ์วิจิตร ได้ศึกษาเรื่อง การออกแบบรายการสมรรถนะในงานของบริษัททางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะในงานที่ได้จากการวิจัย คือ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 2) ความสามารถที่เป็นพื้นฐานร่วมกันมี 2 รายการ คือ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และการจัดการงาน

สมรรถนะของนักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของฌ็องค็องท์ แสันทอง พบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Personal Development Competencies) และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Competencies) สอดคล้องกับงานวิจัยของดาร์ฟ และลิ้ม ศึกษาวิจัย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ พบว่า มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ความ

เฉลียวฉลาดและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ (Personality) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของลิสล์ เอ็ม. สเปนเซอร์ จูเนียร์และไซน์ เอ็ม. สเปนเซอร์ ยังได้ศึกษาและพบว่า ชัดความสามารถที่ใช้ในการแบ่งแยกระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานปานกลาง ว่าจะต้องมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล (Information Seeking) สอดคล้องกับแนวคิดของเครือซิเมนต์ไทย (SCG) กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ความใฝ่รู้ (Personal Mastery)

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของอากรณ ภู่วิทยพันธ์ พบสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งเป็นชัดเจนความสามารถในงานกำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันแต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอ็อด นอร์ดฮอก ที่ได้จัดหมวดหมู่และแยกประเภทสมรรถนะของบุคคล (Individual Competence) ซึ่งมีองค์ประกอบด้าน Unique Competences ได้แก่ ทักษะการใช้เครื่องมือที่มีลักษณะพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์ที่องค์การพัฒนาขึ้นเอง ทักษะในการปรับปรุงแก้ไขหรือซ่อมแซมเทคโนโลยีขององค์การ ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับปรุงและออกแบบระบบ

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการปรับตัว (Adaptability Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของเครือซิเมนต์ไทย (SCG) ที่กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Heller and Porter) ศึกษาองค์ประกอบ

คุณลักษณะของบุคคลด้านความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Ability to Understand People) การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง (Acceptance of New Ideas) ความเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Willingness to Seek other Opinions)

สมรรถนะของทีเลียง/ครูฝึก ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการสอนแนะ และให้คำปรึกษา (Coaching and Consulting Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของฌองฌัก กัวแซน ได้เสนอทำเนียบ Competency เพื่อการประเมินผลงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal Competencies) ได้แก่ การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษา (Counseling) สอดคล้องกับแนวคิดของเครือซิเมนต์ไทย (SCG) ที่กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในการให้คำปรึกษา (Consulting Skill)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของพอล ซี. กรีน แบ่งสมรรถนะ กลุ่มความรู้ทางเทคนิคและทักษะในงาน (Technical Knowledge and Job Skills) ซึ่งสมรรถนะด้านข้อมูล สมรรถนะด้านระบบ สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของประมา ศาสตราจารย์ ได้ศึกษา เกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน พบสมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของลิลล์ เอ็ม. สเปนเซอร์ จูเนียร์และไซนส์ เอ็ม. สเปนเซอร์ กล่าวถึงสมรรถนะด้านการจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management)

และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) สอดคล้องกับงานวิจัยของดัลฟ์ และลิม ศึกษาวิจัย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ โดยสรุปจากการศึกษาของเคิร์ท แพททริก และลอคค์ รวมถึงการศึกษาของสตอกคิลล์ พบว่าคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ทักษะการเข้าสังคมและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การร่วมมือกับผู้อื่น การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรและการทำงานร่วมกัน (Work-related Characteristics)

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของฮักส์ กิเนนทท์ และเคอร์รี่ พบสมรรถนะด้านความเข้าใจและรู้คุณค่าของบุคคล (Personal Value and Mastery) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย มั่นวงศ์ พบว่า สถานประกอบการต้องการวิศวกรไฟฟ้าที่มีสมรรถนะด้านเจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม การบริหาร การจัดการอุตสาหกรรม และความเป็นผู้นำ โดยสมรรถนะที่มีระดับค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนตัว

สมรรถนะของผู้ประสานงาน ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 12 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ด อี. โบยาท์ซีส ระบุว่า สมรรถนะด้านความสามารถอื่นๆ (Focus on Others) ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความมีวุฒิภาวะสูงในด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด (Close Relationship) รวมถึงความอดทนและการปรับตัว (Stamina and Adaptability) สอดคล้องกับงานวิจัยของแซสชิน (Sashin) ศึกษา วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ พบว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีสมรรถนะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill)

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการประสานงาน (Co-ordination Competency) บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ

จำนวน 7 ตัวแปร เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของสมรรถนะมีความสอดคล้องกับแนวคิดของโกล์แมน โบยาท์ ซีส และแมคคีย์ พบว่าผู้นำจะต้องมีสมรรถนะด้านความตระหนักด้านสังคม (Social Awareness) ได้แก่ การบริการ (Service) ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้กับลูกน้อง มีจิตใจรักการให้บริการ ด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ได้แก่ แรงบันดาลใจ (Inspiration) สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนณรงค์ ชื่นจันทร์ พบว่าสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะเฉพาะในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาการประกอบด้วยสมรรถนะด้านการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สมรรถนะของกลุ่มผู้บริหารสาขาวิชาด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องความสามารถในการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจผู้อื่นเพื่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญผู้บริหารจัดการกับความขัดแย้งได้ดีสามารถเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่างๆ สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (Resources Allocation Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องความยุติธรรม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยง

2. สมรรถนะของกลุ่มครูผู้สอนด้านบุคคล (Personal Competency) ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องแบบอย่างการเป็นครูที่ดี คุณธรรม 8 ประการ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการอบรมครูวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Oriented Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องพัฒนา

ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงชี้แจงเป้าหมายทางธุรกิจให้รู้และเข้าใจ

3. สมรรถนะของกลุ่มนักเรียนด้านบุคคล (Personal Competency) ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาททางสังคม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องทักษะด้านภาษาอังกฤษ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ และการอบรมครูวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สมรรถนะด้านการปรับตัว (Adaptability Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรม

4. สมรรถนะของกลุ่มพี่เลี้ยง/ครูฝึกด้านการสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and Consulting Competency) ควรได้รับการพัฒนาเรื่องรูปแบบการสอนและสื่อการสอนใหม่ๆ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมครูวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) ควรได้รับการพัฒนาเรื่องเทคโนโลยีรูปแบบและวิธีการในการสื่อสาร สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมบุคลิกภาพ และเทคนิคในการนำเสนอรูปแบบใหม่ๆ

5. สมรรถนะของกลุ่มผู้ประสานงานด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Competency) ควรได้รับการพัฒนาเรื่องการจูงใจ สร้างกิจกรรมและสานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในกลุ่มต่างๆ สมรรถนะด้านการประสานงาน (Co-ordination Competency) ควรให้ความสำคัญในเรื่องเทคโนโลยี รูปแบบและวิธีการในการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิผลขององค์กรและควรรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังวิทยาลัยเทคนิคอื่นๆ ทั่วประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในโครงการต้นแบบการผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรด้วย

เอกสารอ้างอิง

กนก สารสิทธิธรรม. “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพแบบบูรณาการของหลักสูตรวิชาชีพ.” คุณฉันทิพนธ์ ปริญาคุณฉันทิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2552.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือผู้เข้ารับพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

ชวนณรงค์ ชื่นจันทร์. “การพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า” งานวิจัยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2546.

ณรงค์วิทย์ แสพทอง. Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซนเตอร์ จำกัด, 2548.

นิสดาร์ก เวชยานนท์. Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโก ชิสเต็มส์ จำกัด, 2550.

ประมา ศาสตระจุ. “เกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน.” คุณฉันทิพนธ์ ปริญาคุณฉันทิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

วิระพันธ์ สิทธิพงศ์. ปรัชญาอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอพี กราฟิโก, 2543.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2549.

อาภรณ์ ภูวพิทพันธุ์. Career Development in Practice. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์, 2547.

อุทัย มั่นวงศ์. “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิศวกรไฟฟ้าตามความต้องการของสถานประกอบการ.” คุณฉันทิพนธ์ ปริญาคุณฉันทิต สาขาวิชาไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2545.

Boam , Rosemary and Paul Sparrow. Designing and achieving competency: A competency-based approach to developing people and organizations. England: McGraw-Hill International (UK) Limited, 1992.

Boyatzis, Richard E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Son, 1982.

_____. The Competent Manager. AGPS: Canberra, 1982.

Goleman, Daniel, Richard E. Boyatzis, and Annie McKee. The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results. Great Britain: Clays Ltd, St Ives plc, 2003.

Green, Paul C. Building Robust Competencies. San Francisco: Jossey-Bass Ins., 1999.

- Lee, Cronbach J. Essentials of Psychological Testing. 4 th ed. New York: Harper & Row, 1984.
- Lim, Ghee Soon and Richard L. Dalf. The Leadership Experience in Asia. Singapore: Thomson Learning a division of Thomson Asia Pte Ltd., 2005.
- Neff, Thomas J. and James M. Citrin. The Search for America's Best Leader, quoted in Richard L. Dalf. The Leadership Experience. Canada: South-Western, part of Thomson Corporation, and the Thomson logo trademarks, 2005.
- Nordhaug, Odd. Human Capital in Organizations: Competence, Training, and Learning. New York: Oxford University Press, 1993.
- Sashin, Marshall. The Visionary Leader Questionnaire, quoted in Clarke and Liz. The Essence of Change. Great Britain: BPC Wheatons Ltd, Exeter, 1994.
- Schoenfeldt, L. F. and J. A. Steger, Identification and development of managerial talent, quoted in Randy L. Desimone and others, Human Resource Development. The United States of America: Harcourt, Inc., 2002.
- Spencer, Lyle M., Jr. and Signe M. Spencer. Competency at work: Models for Superior Performance. The United State of America: John Wiley & Sons, 1993.

