

รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

A Model for the promotion of work performance of Pak Pa Sak Technical College
staff Lao People's Democratic RepublicPhengphan Phommahan^{1*} และ ธนฤต ทูริสุทธิ์²Phengphan Phommahan^{1*} and Tanakrit Thurisut²¹สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 41000²Field of Development Strategy, Udon Thani Rajabhat University 41000

Received : 2020-02-05 Revised : 2020-03-09 Accepted : 2020-04-08

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) กำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) ประเมินรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 185 คน กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดรูปแบบ จำนวน 18 คน เลือกแบบเจาะจง 2) ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรูปแบบ จำนวน 36 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย ใช้ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการอยู่ในระดับมาก
 2. ผลการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน 19 โครงการ
 3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- คำสำคัญ :** การปฏิบัติงาน, การส่งเสริมการปฏิบัติงาน, พนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก

Abstract

The purposes of this research were to : 1) study the problems and needs of job development of staff of Pak Pasak Technical College Lao People's Democratic Republic, 2) specify a model to promote the performance of Pak Pa Sak Technical College staff. Public, Lao People's Democratic Republic. 3) Evaluate

* Phengphan Phommahan

E-mail : nan_4003@hotmail.com

the model of job promotion of staff of Pak PaSak Technical College Lao People's Democratic Republic, divided in to 3 phases. There are 185 people in the Lao people's democratic state. Qualitative research target group. These were 1) 18 experts who specified the model, selected 2) the experts who evaluated the model 36 people, chose the specific model The research instruments were 1) a questionnaire, 2) a structured interview form and 3) an evaluation form using social computer software. Use descriptive statistics such as percentage, frequency, mean and standard deviation.

The result of this research were as follows :

1. The results of the study of problems and needs of job development of staff at Pak Pasak Technical College Public, Lao People's Democratic Republic found that the problem is at a moderate level. And the needs are at a high level.

2. The result of determining the model to promote the performance of employees of Pak Pa Sak Technical College Lao people's democratic state, found that there are 5 indicators and assessments in 19 projects.

3. Assessment of the suitability and feasibility of the operational promotion model of staff of Pak Pasak Technical College Lao People's Democratic Republic The overall development guidelines were at a high level.

Keywords : The operation, the promotion of work performance, Pak Pa Sak Technical College staff

1. บทนำ

ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง เพื่อต้องการให้เป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานที่จะสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีเสรีภาพทางด้านวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งภายใต้นโยบายดังกล่าวทำให้สถานศึกษาของรัฐมีความจำเป็นต้องจัดระบบการจัดการที่เป็นลักษณะพึ่งพาตนเองมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการบริหารจัดการภายใต้การแข่งขันมากยิ่งขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์กระบวนการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถแข่งขันพัฒนางานในด้านวิชาการ เพื่อการอยู่รอดแบบพึ่งพาตนเองได้

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และให้ความสำคัญมากขึ้น ในพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถทักษะต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจจะเป็นไปในทางใดนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ คนจะทำงานให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องอาศัยเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อมาปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเลือกจากคนที่มีความรู้ความสามารถและเมื่อเลือกได้แล้วก็ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลผู้นั้น ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรจึงได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีฝีมือและประสิทธิภาพในการทำงานแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของ

บริษัท ก็คือ “การฝึกอบรม” การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานโดยมุ่งพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถการฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งของผู้บริหารเพื่อใช้พัฒนาพนักงานการฝึกอบรมต่างจากการศึกษาโดยทั่วไปตรงที่การศึกษานั้น เป็นการให้ความรู้พื้นฐานทั้งในด้านสังคมวัฒนธรรมเขavnปัญญาและสุขภาพเพื่อให้คนเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมและเข้าใจที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ ในขณะที่การฝึกอบรมนั้น มุ่งที่จะให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นงานเทคนิคงานบริหารงานธุรการงานวิชาการซึ่งเป็นระบบเฉพาะแต่ละคน [1]

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้ความสำคัญมากต่อการทำงานพัฒนามนุษย์โดยจัดงบประมาณในแผนการพัฒนาศึกษาและกีฬามากขึ้น เพื่อพัฒนาพื้นฐานโครงสร้างด้านการศึกษาและปรับปรุงการเรียนการสอนทุกชั้น มุ่งหมายพัฒนาครูสอนในสายอาชีวศึกษามากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ได้เอาโครงการลงไปจัดตั้งปฏิบัติเพิ่มขึ้น เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โครงการเร่งรัดการศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก ตั้งอยู่ในใจกลางเมืองหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปี พุทธศักราช 2562 วิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก มีบุคลากรแผนกเสนาธิการ (ฝ่ายอำนวยการ) 53 คน ภาควิชาบริหารธุรกิจ 54 คน ภาควิชาอุตสาหกรรม 58 คน และครูอาสาสมัคร 20 คน รวมทั้งหมด 185 คน วิทยาลัยเทคนิคปากปาสักจากการสำรวจได้พบกับปัญหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแล้วที่เป็นปัญหา เช่น ด้านค่าตอบแทนยังต่ำจากปีที่ผ่านมา เห็นว่าในปี 2562 ได้มีค่าตอบแทนที่น้อยและการมีส่วนร่วมของพนักงานยังไม่ได้จากเท่าที่ควร สวัสดิการปรับลดลงอย่างเห็นได้ชัด การทำงานค่อนข้างเครียด พนักงานปฏิบัติงานไม่เป็นระบบเท่าที่ควรเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็น

ปัญหาที่พบเจอ [2] เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้การสอนระดับมืออาชีพแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงและยกระดับการบริหารงานของบุคลากรภายในวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพได้มาตรฐานและสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรของวิทยาลัย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการที่จะส่งผลในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันแบบทางการและมีการปฏิบัติโครงการประกันคุณภาพทางด้านวิชาการนอกเหนือจากการได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพแล้ว ยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาขาดการวิเคราะห์ความต้องการและการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ [3]

จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยเทคนิคปากปาสักมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สามารถผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัย สังคม ประเทศชาติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้สืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 เพื่อกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research Development) ดำเนินงานวิจัยไว้เป็น 3 ระยะดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 185 คน การศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.1.2 เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามระดับปัญหาและระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย

2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาและระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences)

3.2 ระยะที่ 2 การกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หลังจาก

นั้นก็ได้นำร่างรูปแบบมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความสอดคล้องของรูปแบบ มีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานรวมหมดทุกแผนกของวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวม 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.2 เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปภาพรวม

3.3 ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากระยะที่ 2 มาทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

3.3.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก 2) สายผู้สอน 3) สายสนับสนุน รวม 36 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3.2 เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ร่วมกับการวิเคราะห์ค่าสถิติ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการศึกษา ลำดับที่ 2 ด้านการฝึกอบรม ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนา ลำดับที่ 4 ด้านสวัสดิการ และลำดับที่ 5 ด้านค่าตอบแทน ส่วนความต้องการอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการฝึกอบรม ลำดับที่ 2 ด้านการศึกษา ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนา ลำดับที่ 4 ด้านสวัสดิการ และลำดับที่ 5 ด้านค่าตอบแทน

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่ารูปแบบที่ได้มีลักษณะเป็นรูปแบบข้อความ (Semantic Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ กิจกรรมการพัฒนา ตัวชี้วัดและการประเมินผล ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน 19 โครงการ ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา มี 4 โครงการ 2) ด้านการฝึกอบรม

มี 3 โครงการ 3) ด้านการพัฒนา มี 4 โครงการ 4) ด้านสวัสดิการ มี 6 โครงการ และ 5) ด้านค่าตอบแทน มี 2 โครงการ

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.628$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.649$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.51 ทุกด้าน จึงถือว่า รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผ่านการประเมิน สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัญหาและระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการศึกษา ลำดับที่ 2 ด้านการฝึกอบรม ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนา ลำดับที่ 4 ด้านการจัดสวัสดิการ และลำดับที่ 5 ด้านค่าตอบแทน ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการฝึกอบรม ลำดับที่ 2 ด้านการศึกษา ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนา ลำดับที่ 4 ด้านสวัสดิการ และลำดับที่ 5 ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร [4] ได้

ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยอาจเกิดจากทัศนคติในการทำงาน ความทุ่มเทเต็มใจในการทำงาน เพศ หรือแม้กระทั่ง อายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ [5] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.9 เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 42 ปี ร้อยละ 66.4 มีตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติการร้อยละ 69.8 มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 52.6 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 14 ปี ร้อยละ 52.6 สำหรับทัศนคติ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติด้านความเต็มใจทุ่มเท ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามด้วยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และส่วนด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ มีคะแนนต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติในการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรเพศชายมีทัศนคติในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงานที่ได้รับมอบ ความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ

ด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 43 ปี ขึ้นไปมีทัศนคติว่าตนเองได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การได้รับการยกย่องผลงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 42 ปี เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารที่มีทัศนคติในด้านความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความพอใจในงานที่ได้รับมอบ ความเสียสละเวลาทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติการ ในส่วนของคุณวุฒิพบว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นมีทัศนคติในด้านความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ความเต็มใจทุ่มเททำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การให้คำปรึกษาเวลาประสบปัญหาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นมากบุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สุดท้ายบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไปมีทัศนคติในด้านได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานฯ ที่มีอายุมาก คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ตำแหน่งน้อยและประสบการณ์น้อย ซึ่งอาจจะส่งผลให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องน้อยกว่า ดังนั้นทางสำนักงานฯ จึงควรเอาใจใส่ ดูแลและสนับสนุนบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์น้อยโดยเฉพาะที่เป็นเพศหญิงให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงาน

ขององค์การมีความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผลการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า รูปแบบที่ได้มีทั้งหมด 5 ด้าน 19 โครงการ ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา มี 4 โครงการ 2) ด้านการฝึกอบรม มี 3 โครงการ 3) ด้านการพัฒนา มี 4 โครงการ 4) ด้านสวัสดิการ มี 6 โครงการ และ 5) ด้านค่าตอบแทน มี 2 โครงการ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานของวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสักยังมีความต้องการได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานจากองค์กร ทั้งด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านสวัสดิการ ให้เพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับพิชญา วัฒนรังสรรค์ [6] ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหारेื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณคำ ราชพล [7] ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีเพศต่างกันมีความต้องการและวิธีการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ที่สอนสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความ

ต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาด้านวิชาชีพ เฉพาะสาขาด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ โดยมุ่งเน้น การศึกษาต่อและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ผลการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.51 ทุกด้าน [8] จึงถือว่า รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผ่านการประเมิน สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านระบบการรับนักศึกษาที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดใจ ไชยอุดม [9] ศึกษากระบวนการรับสมัครนักศึกษาผ่านเว็บไซต์ของวิทยาลัยเทคนิคปากป้าสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วยการทำงาน 6 ส่วน ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร 2) การตรวจสอบเอกสาร 3) การรับสมัคร 4) การกรอกคะแนนสอบ 5) การพิจารณาคะแนนสอบ และ 6) การประกาศผลการสอบ พบว่า การประเมินความพึงพอใจด้วยแบบสอบถามมีความพึงพอใจจากเจ้าหน้าที่และนักศึกษาอยู่ในระดับดีมากและสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ และ เกรียงชัย ปิงประวัต [10] ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้สอดคล้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาของ สปป.ลาว สอดรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้ ครอบคลุมได้ครบทุก ด้านประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ในแต่ละกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 มาตรการ คือ กลยุทธ์ที่ 1 สร้างการ ยอมรับระบบ อาชีวศึกษาของชาติให้เกิดขึ้นกับ ประชาชนและภาคีทุกฝ่าย กลยุทธ์ที่ 2 สร้างมาตรฐาน ระบบอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นสากล กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาคให้กับ ประชาชนได้ใช้บริการของอาชีวศึกษาได้อย่างทั่วถึง กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความร่วมมือกับ ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมถึงผู้ใช้แรงงาน อย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ที่ 5 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับนานาชาติและ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ล่วงไปด้วยดี เนื่องจาก ได้รับความเมตตาและกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต ทวีสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขมาโดย ตลอด รวมทั้งได้ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และ ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดใน การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่ได้ให้ ความกรุณาในการประเมินแนวทางพร้อมให้ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- [1] พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, การพัฒนาบุคลากร, (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไบไม่เขียว, 2557.
- [2] ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท, หลักในการกำหนด ค่าตอบแทน, (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สีเขียว, 2547.

- [3] จันทรจ บัญศิริ, การปฏิบัติงาน, (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพื่อนดี,พ.ศ.2543.
- [4] สมหมาย นาควิเชียร, ความสัมพันธ์แรงจูงใจ, 2548. แหล่งที่มาhttp://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930187.pdf (28 มีนาคม 2562).
- [5] ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ. ปัจจัยที่มีผลต่อ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไชยะ บุลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว, เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. พ.ศ.2559.
- [6] พิษญา วัฒนรังสรรค์, การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์, พ.ศ.2558. แหล่งที่มา http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1654/1/pitchaya_watt.pdf (28 มีนาคม 2562).
- [7] คุณคำ ราชพล, ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครู สะหวันนะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. พ.ศ.2550.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (พิมพ์ ครั้งที่ 7), กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, พ.ศ. 2545.
- [9] สุดใจ ไชยอุดม, ระบบรับสมัครนักศึกษาผ่าน เว็บของวิทยาลัยเทคนิคปากปาสักสาธารณะ รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, อุบลราช ธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, พ.ศ.2556.
- [10] ทวนชัย อรุณโรจน์ และเกรียงชัย ปึงประวัต, ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับอาชีว ศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวให้สอดคล้องกับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน, นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม, พ.ศ.2558.