



สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล  
ตามความต้องการของผู้ประกอบการ



นายทยา วัชรพลางกูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล  
ตามความต้องการของผู้ประกอบการ

นายตา วัชรพลางกูร

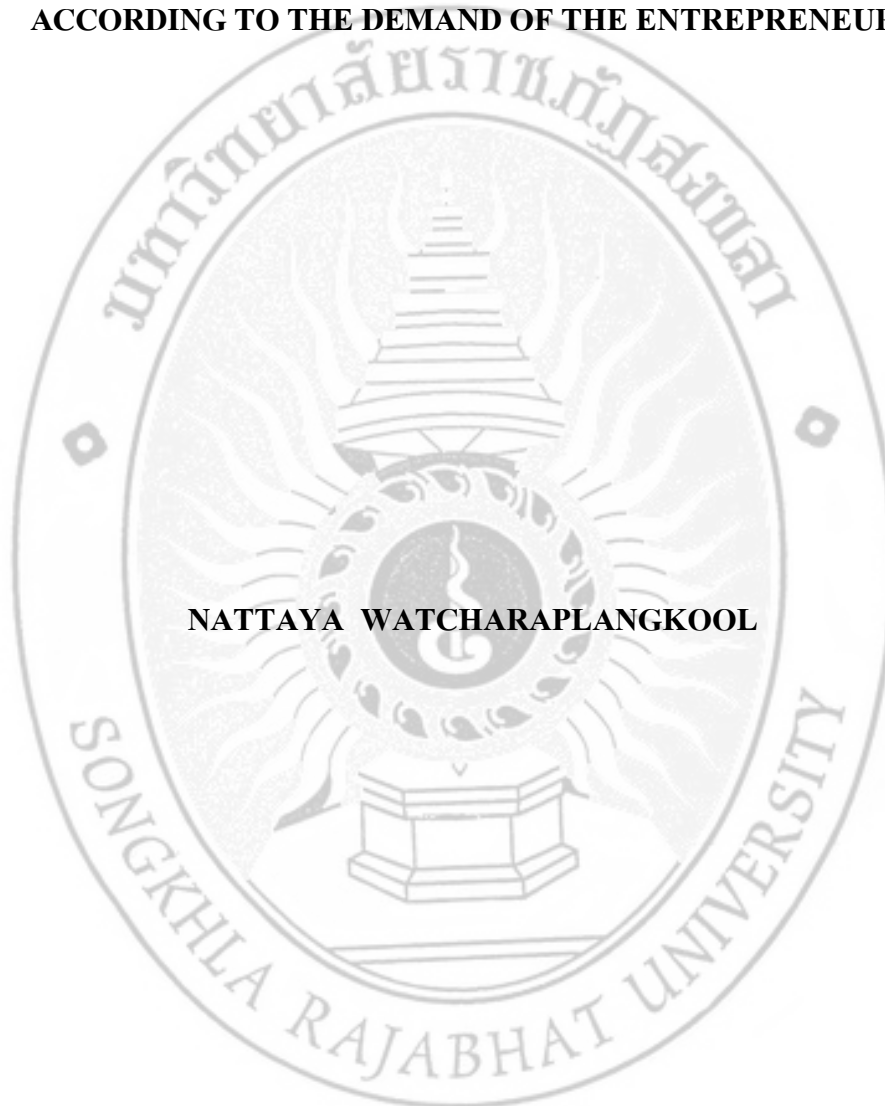
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

**THESIS**

**COMPETENCIES OF HIGH VOCATIONAL CERTIFICATE GRADUATES STUDYING  
IN INDUSTRIAL TECHNOLOGY PROGRAM, MECHANICAL ENGINEERING  
ACCORDING TO THE DEMAND OF THE ENTREPRENEURS**



**NATTAYA WATCHARAPLANGKOOL**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM IN BUSINESS ADMINISTRATION  
OF GRADUATE SCHOOL SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY**

**2014**

**COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY**

ชื่อวิทยานิพนธ์	สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ
ผู้วิจัย	นางสาวนาดยา วัชรพลางกูร ปีการศึกษา 2557
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลตามความต้องการของผู้ประกอบการ และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยจำแนกจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รูปแบบธุรกิจ และประเภทของธุรกิจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ ผู้ประกอบการประเภทให้บริการเกี่ยวกับงานยานยนต์ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) ผู้ประกอบการมีความต้องการ 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านทักษะชีวิตและอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะความรู้ และผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันตามลักษณะการประกอบการ โดยผู้ประกอบการประเภทซ่อมบำรุง ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในงาน ผู้ประกอบการประเภทระดับยนต์ ให้ความสำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และผู้ประกอบการประเภทเคาะฟันสี มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะความรู้และทักษะวิชาชีพในงานช่าง 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะความรู้ ผู้ประกอบการที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ ผู้ประกอบการที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน

และความต้องการสมรรถนะด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย สถานศึกษาและผู้ประกอบการที่มีลักษณะแตกต่างกันในประเด็น เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยการสอดแทรกทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเฉพาะเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ



<b>Thesis Title</b>	Competencies of High Vocational Certificate Graduates Studying in Industrial Technology Program, Mechanical Engineering according to the Demand of the Entrepreneurs
<b>Researcher</b>	Miss. Nattaya Watcharaplankool <b>Academic year:</b> 2014
<b>Degree</b>	Master of Business Administration Program in Business Administration
<b>Advisors</b>	1. Assistant Professor Dr.Surapan Junsuwan 2. Dr.Wassana Bunyaphithak

### **Abstract**

The objectives of the research were 1) to study the competency levels of the students with high vocational certificates studying in the Industrial Technology Program, Mechanical Engineering to meet the demand of entrepreneurs and 2) to compare the competency level according to the demand of the entrepreneurs differentiated by gender, age, educational level, work experience, position, business model and type of business. The research was quantitative. The population consisted of 68 entrepreneurs of automotive services in Muang district, Pattani province. The research instruments were a questionnaire and an interview form. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results were found that 1) the demand of entrepreneurs could be seen in three aspects: knowledge, and professional, life and vocational skills. All aspects were at a high level. The highest was life and vocational skills, followed by professional and knowledge skills respectively. Moreover, the needs of entrepreneurs toward graduated students' competencies were different according to the nature of their work. The needs of entrepreneurs of maintenance were to have responsibility and enthusiasm for work. As for the entrepreneurs of minor fitting, honesty was their key requirement. As for the needs of entrepreneurs of spray painting, they were focused on having knowledge and vocational skills; 2) when the needs of entrepreneurs toward the competencies of graduate students were compared, as for knowledge skills, the results showed that the entrepreneurs who were of different ages and work experiences had different needs. The same could be seen for professional skills, and for life and vocational skills; and 3) the suggestions for the study were that colleges and entrepreneurs with different gender, age and work experiences should be involved in curriculum

development. Key requirements such as interpersonal skills, honesty, perseverance and enthusiasm in work should be enhanced in order to produce competent graduates who could meet the needs of the entrepreneurs.



## กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ยางประยงค์ และอาจารย์ ว่าที่ ร.ต.ประสิทธิ์ พูลฉนวน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำปรึกษาให้การแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามทำให้ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณองค์กร/หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องที่ได้อำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทีตาคณะแต่ บิดา มารดา คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาดยา วัชรพลางกูร

กรกฎาคม 2558



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
แนวคิดเรื่องสมรรถนะของบุคคล.....	7
กรอบแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ.....	12
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	16
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร.....	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>47</b>
ประชากร.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	52
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>55</b>
ผลสรุปความต้องการของผู้ประกอบการ.....	56
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	72
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>73</b>
สรุปผล.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	82
บุคลากร.....	86
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	89
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	91
ภาคผนวก ค รายชื่อสถานประกอบการ.....	95
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	107
ประวัติผู้วิจัย.....	113

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี.....	41
2	การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3	สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล.....	53
4	แสดงการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5	ผลการแสดงค่าความถี่ร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ.....	57
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพและด้านทักษะชีวิตและอาชีพ.....	58
7	ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้าน ทักษะความรู้.....	59
8	ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะ วิชาชีพ.....	60
9	ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะ ชีวิตและอาชีพ.....	61
10	ระดับความต้องการทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามเพศของผู้ประกอบการ.....	62
11	ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามอายุของผู้ประกอบการ	63
12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของ ผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	64
13	ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาของ ผู้ประกอบการ.....	65
14	ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของผู้ประกอบการ.....	66
15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะความรู้เป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการ สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	67
16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะวิชาชีพเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการ สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	67
17	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะชีวิตและอาชีพเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความ ต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	68

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
18 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งงานของ ผู้ประกอบการ.....	69
19 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามรูปแบบธุรกิจของ ผู้ประกอบการ.....	70
20 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามประเภทของธุรกิจของ ผู้ประกอบการ.....	71
21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ.....	72



## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 Iceberg Model ของสมรรถนะ.....	10
3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	10
4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร.....	35
5 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม.....	49



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการมีอัตราสูงกว่าสาขาอื่น ๆ โดยเฉพาะความต้องการกำลังแรงงานระดับกลางที่พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ดังนั้นเมื่อแรงงานระดับกลางมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนแรงงานระดับนี้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการผลิตแรงงานดังกล่าวมิใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีและพอจะทำงานได้เท่านั้น แต่ต้องเป็นแรงงานที่สามารถทำงานได้และสามารถนำความรู้ทางวิชาการ ไปพัฒนาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555)

จากเป้าหมายการจัดการศึกษา ที่ต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยให้จัดในสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา จึงมุ่งมั่นผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีคุณภาพและสมรรถนะ มีคุณธรรม วินัย เจตคติและบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555) การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น การปรับปรุงหลักสูตร การปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนให้เพียงพอต่อความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการในแต่ละประเภทโดยมีการจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 ประเภท คือ เกษตรกรรม คหกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและศิลปกรรม

ความเจริญก้าวหน้าของการศึกษา การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ปัญหาในการผลิตทุกวันนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนยังคงมุ่งเน้นการมีความรู้ในเนื้อหาวิชาและทฤษฎี ในขณะที่สถานประกอบการต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านปฏิบัติและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย และความสามารถในการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ในบางสาขายังมีผู้สำเร็จการศึกษามากเกินความต้องการ ในขณะที่บางสาขาวิชากลับไม่เพียงพอ จึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาค้นคว้าและติดตามเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาไม่มีคุณภาพ จะส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการปฏิบัติงาน ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น (ปทุมพงศ์ สุกลิต, 2549)

การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ หากไม่สามารถผลิตให้สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน แล้วย่อมก่อให้เกิดปัญหาการผลิตแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือมีคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และทำให้เกิดปัญหาว่างงานตามมา ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาสำคัญที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกถือเป็นเรื่องใหญ่เพราะถ้าทำงานต่ำกว่าระดับ หรือทำงานไม่ตรงสาย เท่ากับเป็นการใช้งบประมาณ ในการศึกษาไปอย่างไม่คุ้มค่า กระบวนการผลิตเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้น จะต้องพิจารณาจากสิ่งที่คุณประกอบการต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนั้น ๆ หรืออาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์หรือสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพปัตตานีมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2 ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ กำหนดให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง มีการนำรายวิชาหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการกำหนดเวลาการฝึกปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์) ในปีการศึกษา 2555 มีนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 64 คน และสาขาวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 45 คน ต้องออกฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ (วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี, 2556) ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนจึงมีความตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกงาน เพราะการฝึกงานเป็นการเตรียมคนให้มีความพร้อมสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเลือกทำการวิจัยเฉพาะสาขาวิชาเครื่องกล เนื่องจากในแต่ละปีการศึกษามีผู้สนใจสมัครเรียนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับในจังหวัดปัตตานีก็มีสถานประกอบการเกี่ยวกับงานยานยนต์ในจำนวนมากเช่นเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่รับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงาน พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะแตกต่างกัน บางรายให้ความสำคัญด้านทักษะวิชาชีพ คือ ต้องมีผลการเรียน มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เรียนอยู่ระดับดี บางรายให้

เหตุผลว่า ทักษะวิชาชีพสามารถฝึกฝนจากประสบการณ์ตรงในภายหลังได้ แต่ต้องการเน้นด้านทักษะชีวิตและอาชีพมากกว่า นั่นคือต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบสูง มาปฏิบัติงานตรงเวลา มีความมานะอดทน

การสำรวจสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเครื่องกลจากผู้ประกอบการ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ ข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษาและความต้องการสมรรถนะแรงงานของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาหาคำตอบในเรื่องความต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องเอื้อประโยชน์โดยตรงและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยจำแนกจากปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และจำแนกจากลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ คือ รูปแบบธุรกิจ และประเภทของธุรกิจ

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาต่างกัน



## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับงานยานยนต์ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายช่าง จำนวน 68 คน (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดปัตตานี, 2555)

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

### 3. ขอบเขตตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

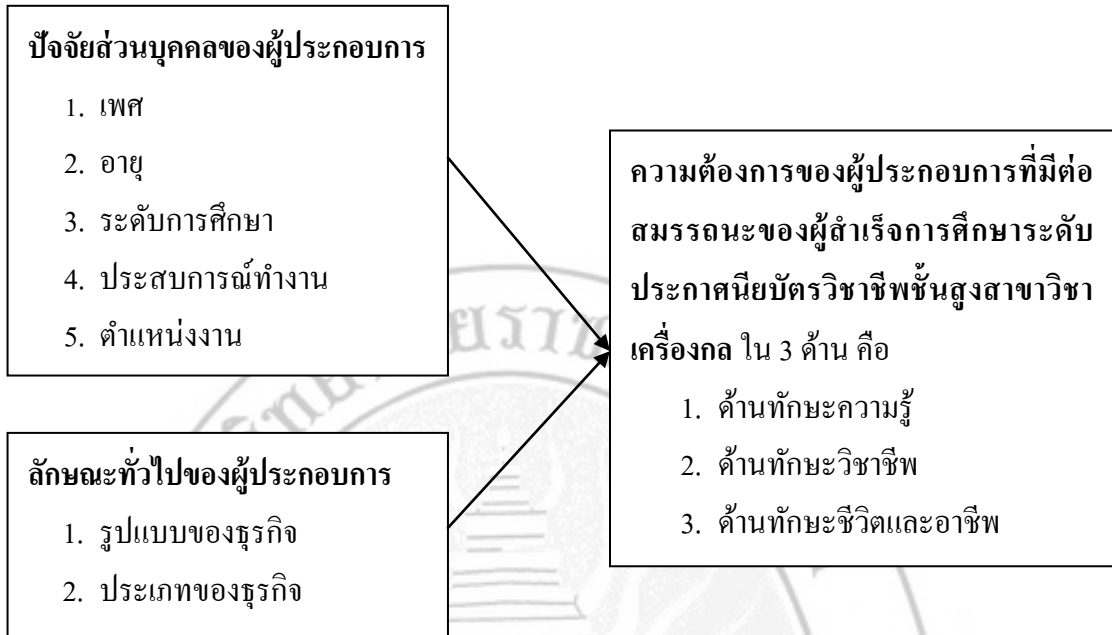
3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

3.1.2 ลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย รูปแบบธุรกิจ และประเภทของธุรกิจ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

## กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลตามความต้องการของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554) แสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง ความรอบรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ การมีทักษะและเจตคติที่ดีสามารถบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผู้เรียนสายวิชาชีพสาขาวิชาเครื่องกล สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่ายช่าง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับงานยานยนต์ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ความต้องการของผู้ประกอบการ หมายถึง ความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเครื่องกล ที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานเพื่อให้สามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้

ทักษะความรู้ หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน สามารถอธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ

อุตสาหกรรมมีการไหลหาความรู้และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลามีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานสามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายมีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ รอบคอบ ไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการ และมีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน

ทักษะวิชาชีพ หมายถึง มีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานรู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้ สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้ สามารถใช้อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้มีความสามารถในการค้นหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเองและสามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้

ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีและมีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษา ในการปรับปรุงหลักสูตรสาขาวิชาเครื่องกล และพัฒนาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในท้องถิ่น
2. ผู้ประกอบการ เพิ่มทางเลือกในการสรรหาค่าจ้างแรงงานที่มีสมรรถนะตรงตามลักษณะของการประกอบการเพื่อนำไปสู่การกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเรื่องสมรรถนะของบุคคล
2. กรอบแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเรื่องสมรรถนะของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีแนวคิดในการที่จะนำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาทั้งระบบข้อกำหนดสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะคือต้องนำสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพมาพัฒนาเป็นหลักสูตรจึงทำให้ต้องมีการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพไทยขึ้นเพื่อเป็นตัวกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของอาชีพต่างๆสำหรับนำมาพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะต่อไป

#### 1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competence) ในความหมายทั่วไปคือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมรรถนะในความหมายของงานอาชีพหรือวิชาชีพคือความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อานนท์ สักดิ์วรวิชญ์ (2547 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่ง

จำเป็นสอดคล้องและความเหมาะสมกับองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะใด

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนและการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ณรงค์ วิทย์แสนทอง (2545 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ทักษะความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

สก๊อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) นิยามคำว่า “สมรรถนะ” คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน โดยกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2004)

แมคเคิลแลนซ์ (1970 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ(สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2004)

Arnauld de Nadailac (2003 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร, 2556)

Boam and Sparrow (1992 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร, 2556)

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ” (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร, 2556)

Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูง กว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือ ความสามารถเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงานโดยอาศัย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่ง ความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนและการปฏิบัติงานเป็นนิสัย คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่

## 2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลเลนด์ (เทื่อน ทองแก้ว, 2556) มี 5 ส่วนคือ

2.1 ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

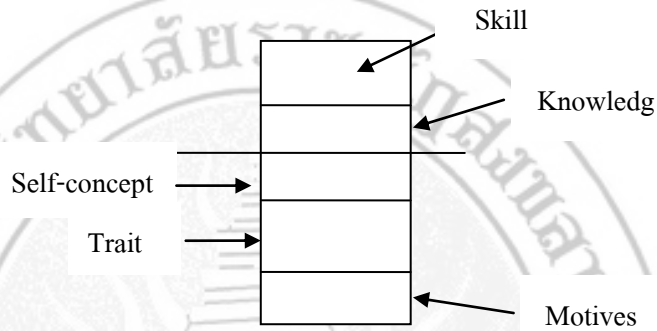
2.2 ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถ ปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง

2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

2.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นสามารถแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ 2

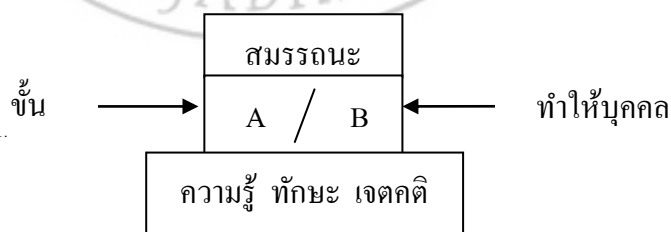


ภาพ 2 Iceberg Model ของสมรรถนะ

ที่มา: Richard Boyatzis, (1982 อ้างใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556)

จากภาพพบว่าทักษะและความรู้มีส่วนบน หมายถึงว่า ทั้งทักษะและความรู้สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ จากแนวคิดของแมคเคิลเลนดั้นสกอตต์บี พาร์รี่ เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเองคุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะตามที่เสนอของแมคเคิลเลนดั้นสกอตต์กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ/แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะและเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ (เทื่อน ทองแก้ว, 2556) ดังภาพ 3



ภาพ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา: สุกัญญาวัชรธรรมโชติ, (2547: 48 อ้างใน เทื่อน ทองแก้ว, 2556)

จากภาพ ความรู้ ทักษะและเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรม จนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดผลงานสูงสุด ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำ หน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันสามารถใน การก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่าง จากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่ ถึงจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือกำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ (เทียนทองแก้ว, 2556 : 5)

3.1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

3.2 สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการ ทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชี ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3.3 สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะ องค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการ ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

3.4 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะ หลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3.5 สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการ ตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคน มีสมรรถนะทางปราบปราม



## กรอบแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

### 1. ความหมายของมาตรฐานสมรรถนะ

สมรรถนะมีคุณลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกความสามารถที่แสดงว่าทำได้บนฐานความต้องการในการปฏิบัติงานจริงของสภาพแวดล้อมการทำงาน และประการที่สองผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน คุณลักษณะทั้งสองนั้นอาจเรียกว่า“มาตรฐานสมรรถนะ” (Standards of Competence) ดังนั้นมาตรฐานสมรรถนะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 มาตรฐานสมรรถนะ (Standards of Competence) หมายถึง ข้อกำหนดหรือเกณฑ์การปฏิบัติงานทั้งที่เป็นการปฏิบัติและเป็นผลของงาน มาตรฐานสมรรถนะนั้นคล้ายกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) หรือมาตรฐานการทำงาน (Standard of Work)

1.2 ลักษณะของมาตรฐานสมรรถนะ มี 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งใดก็ตามที่คนสามารถทำได้ไม่ใช่ความมากน้อยของความรู้หรือระยะเวลายาวนานของการทำงาน

1.2.2 มาตรฐานด้านผลงาน เป็นความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (ผลผลิต ผลงาน) มากกว่าปัจจัยป้อนที่ต้องการเพื่อทำให้บรรลุหรือมาตรฐานด้านผลงาน

1.3 ลักษณะของข้อกำหนดในมาตรฐานสมรรถนะ

1.3.1 เป็นข้อความที่ระบุถึงสิ่งซึ่งใคร ๆ ควรสามารถทำได้

1.3.2 ข้อความที่ระบุวิธีที่ใช้ประเมินตัดสิน

1.3.3 ข้อความที่ระบุว่าเมื่อไรและที่ไหนที่จะพิสูจน์หรือแสดงความสามารถ

1.3.4 ข้อความที่ระบุชนิดของหลักฐานที่ต้องการเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานนั้นมีความคงเส้นคงวาและเป็นความสามารถที่ยั่งยืน

### 2. กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications Framework) เป็นข้อกำหนดระดับนโยบายหรือระดับชาติที่กำหนดระดับและขอบเขตของสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งคุณวุฒิวิชาชีพของแต่ละอาชีพจะออกให้เพื่อรับรองว่าผู้ที่ผ่านการประเมินตามกรอบคุณวุฒิอาชีพนั้น มีความรู้ความสามารถตามข้อกำหนดของกรอบคุณวุฒิในระดับเดียวกันทั่วทั้งประเทศหรือทั่วทั้งภูมิภาคที่ใช้กรอบคุณวุฒินี้

### 3. คุณวุฒิวิชาชีพไทย

คุณวุฒิวิชาชีพไทย (Thai Vocational Qualifications, TVQ) เป็นระบบการรับรองความรู้ความสามารถโดยออกให้เป็นผู้ประกอบอาชีพที่ผ่านการประเมินหน่วยสมรรถนะได้จำนวนหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับคุณวุฒิ ซึ่งแนวคิดของการกำหนดระดับคุณวุฒิ-วิชาชีพจะกำหนดให้ระดับเริ่มต้นเป็นงานที่ง่าย ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ซับซ้อน ขอบเขตงานไม่กว้าง ความรับผิดชอบต่ำ ส่วนระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่สูงขึ้นก็จะเป็นงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขอบเขตงานกว้างขึ้น ความรับผิดชอบสูงขึ้น

### 4. มาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ

มาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ (Occupational Standard/Standards of Competence) เป็นการกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะรวมทั้งความรู้และความเข้าใจที่คาดหวังว่าบุคลากรจะบรรลุสำหรับอาชีพหนึ่งมาตรฐานอาชีพนี้ใช้เป็นฐานในการกำหนดและประเมินเพื่อให้ได้คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications, VQ) มาตรฐานอาชีพทำโดยกลุ่มอาชีพเฉพาะนั้น ๆ

### 5. คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ (General Vocational Qualifications, GVVQ) เป็นกรอบสมรรถนะและมาตรฐานสำหรับผู้ผ่านการเรียนหรือการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ (Competency-based Education/Training) โดยใช้สถาบันการศึกษาหรือฝึกอบรมเป็นฐาน ทั้งนี้สมรรถนะดังกล่าวต้องมีครบ 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะในการทำงานให้บรรลุ ความรู้ความเข้าใจงานที่ทำและกิจนิสัยหรือเจตคติในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบทั้งสามนี้จะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีสมรรถนะ องค์ประกอบที่กล่าวนี้ คือ พิสัยการเรียนรู้ 3 พิสัย ได้แก่ ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) และจิตพิสัย (Affective Domain)

### 6. กรอบสมรรถนะและมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

ในช่วงระยะเวลาของการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษาย่อมทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะหรือความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นระดับขั้นและเกิดความแตกต่างของสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ จึงสามารถเขียนนิยามของแต่ละระดับหรือกำหนดเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะของแต่ละระดับได้ดังนี้

### 6.1 คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น (GVQS)

GVQS (เมื่อสำเร็จหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น 30- 225 ชั่วโมง)

นิยามของคุณวุฒิ GVQS

สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่กำหนดซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและคาดคะเนได้โดยใช้ทักษะพื้นฐานและหรือทักษะเฉพาะอาจต้องมีความเป็นอิสระในการทำงานและหรือการร่วมงานกับผู้อื่น

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นเป็นหลักสูตรเบ็ดเสร็จในตัวที่มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการเรียนการฝึกอบรมสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อสำเร็จหลักสูตรเริ่มจากการที่ยังทำอะไรไม่ได้เลยต่อมาเมื่อได้ฝึกฝนจากทักษะพื้นฐานง่าย ๆ ไปสู่ทักษะเฉพาะที่ยากและซับซ้อนขึ้นเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของหลักสูตรผู้เรียนก็จะมีขีดความสามารถเพียงพอในระดับขั้นต้นของการประกอบอาชีพตามที่ตนเองได้เลือกไว้และถ้าผ่านการประเมินก็จะได้รับคุณวุฒิ GVQS โดยจะสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย/ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือเฉพาะทาง (Operatives) หรือสามารถประกอบอาชีพอิสระ

### 6.2 คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรระดับ ปวช. (GVQ1 - 3)

GVQ1 (เมื่อได้เรียนประมาณ 1 ปีการศึกษาแรกของหลักสูตร ปวช. 3 ปี)

นิยามของคุณวุฒิ GVQ1

สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตของงานที่กำหนดซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและคาดคะเนได้โดยใช้ทักษะพื้นฐานและหรือทักษะเฉพาะรวมถึงทักษะที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในคณะทำงาน

เป็นปีแรกที่เริ่มเข้าเรียนจากการที่ยังทำอะไรไม่ได้เลยต่อมาเมื่อได้ฝึกฝนทักษะพื้นฐานง่าย ๆ ไปสู่ทักษะที่มีความหลากหลายจากรายวิชาหลัก ๆ ในหมวดวิชาชีพพื้นฐานและอาจมีบางรายวิชาจากหมวดวิชาชีพสาขาวิชาตามความจำเป็นเมื่อสิ้นสุดปีแรกผู้เรียนก็พอจะทำอะไรได้และถ้าผ่านการประเมินก็จะได้รับคุณวุฒิ GVQ1 โดยจะสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยงานทั่วไปช่างฝึกหัดหรือพนักงานฝึกหัด

GVQ2 (เมื่อได้เรียนประมาณ 2 ปีการศึกษาของหลักสูตร ปวช. 3 ปี)

นิยามของคุณวุฒิ GVQ2

สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตของงานที่กำหนดซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในขอบเขตงานหลากหลายและบริบทต่าง ๆ ที่กำหนดรวมทั้งมีความรับผิดชอบส่วนตัวหรือความเป็นอิสระและ/หรือมีการร่วมงานกับผู้อื่น โดยเป็นสมาชิกกลุ่ม

เป็นปีที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานที่เริ่มเป็นอาชีพทั่ว ๆ ไปในสาขาวิชาจากรายวิชาหลักในหมวดวิชาชีพสาขาวิชาและอาจมีบางรายวิชาจากหมวดวิชาชีพพื้นฐานและหมวดวิชาสาขางาน

ตามความจำเป็นเมื่อสิ้นสุดปีที่ 2 ผู้เรียนก็จะสามารถทำอะไรเป็นชิ้นเป็นอันเริ่มต้นมีทักษะเฉพาะในงานอาชีพและถ้าผ่านการประเมินก็จะได้รับคุณวุฒิ GVQ2 โดยจะสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ประกอบอาชีพระดับฝีมือ ผู้ช่วยช่างฝีมือ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ทั่วไป

GVQ3 (เมื่อได้เรียนครบเกณฑ์การสำเร็จหลักสูตร ปวช. 3 ปี)

นิยามของคุณวุฒิ GVQ3

สามารถปฏิบัติงานทักษะในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่รู้วิธีการและวิธีดำเนินการล่วงหน้าสามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ไปสู่บริบทใหม่ ๆ สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาเฉพาะด้านอาจต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่นรวมทั้งมีส่วนร่วมและหรือมีการประสานงานกลุ่มหรือหมู่คณะ

เป็นปีที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานในสาขางานตามที่ตนเองตั้งมั่นไว้เป็นงานที่ยากซับซ้อนและต้องใช้ฝีมือหรือทักษะเฉพาะที่ได้จากรายวิชาในหมวดวิชาชีพสาขางานรายวิชาโครงการเพื่อให้เกิดทักษะการแก้ปัญหาและการฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในโลกอาชีพจริงเมื่อสิ้นสุดปีสุดท้ายนี้ผู้เรียนมีความสามารถเพียงพอในระดับขั้นต้นของการประกอบอาชีพระดับฝีมือตามสาขางานที่ตนเองได้เลือกเส้นทางไว้ถ้าผ่านการประเมินจะได้รับคุณวุฒิ GVQ3 และเมื่อครบถ้วนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยจะสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบอาชีพระดับช่างฝีมือผู้ช่วยนักเทคนิค/ช่างเทคนิค

6.3 คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรระดับ ปวส. (GVQ4 - 5)

GVQ4 (เมื่อได้ศึกษาประมาณ 1 ปีการศึกษา)

นิยามของคุณวุฒิ GVQ4

สามารถปฏิบัติงานโดยประยุกต์ทักษะที่มีขอบเขตทั่วไปของงานหลากหลายบางงานมีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำสามารถแนะนำผู้อื่นมีส่วนร่วมการจัดการและการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและหมู่คณะ

เป็นปีแรกที่เริ่มเข้าศึกษาในระดับเทคนิคซึ่งผู้เข้าศึกษาเป็นผู้มีฝีมือหรือทักษะอยู่แล้ว ดังนั้นการศึกษาในระดับนี้จึงเริ่มต้นการเรียนรู้เรื่องการจัดการการแก้ปัญหาและตัดสินใจการแสวงหาความรู้และแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองรวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ในระดับเทคนิคที่ได้จากรายวิชาหลัก ๆ ของหมวดวิชาชีพพื้นฐานและจากหมวดวิชาชีพสาขาวิชาเมื่อสิ้นสุดปีแรกผู้เรียนมีความสามารถในการจัดการในระดับขั้นต้นและหากผ่านการประเมินจะได้รับคุณวุฒิ GVQ4 โดยจะสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยช่างเทคนิค/นักเทคนิค/นักวิชาการเป็นหัวหน้างาน/กลุ่มงาน เป็นต้น

GVQ5 (เมื่อได้ศึกษาครบเกณฑ์การสำเร็จหลักสูตร 2 ปี)

นิยามของคุณวุฒิ GVQ5

สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในแนวทางของตนเองในการวางแผนทรัพยากรที่เหมาะสมมีส่วนร่วมพัฒนาวิธีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบตนเองและเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่นอาจมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผนการประเมินผลและการประสานงาน

เป็นปีสุดท้ายของการศึกษาระดับเทคนิคที่ผู้เข้าศึกษาจะได้สั่งสมความรู้และทักษะเรื่องการจัดการการแก้ปัญหาและตัดสินใจงานที่มีความซับซ้อนและมักไม่ซ้ำงานประจำอีกทั้งแสวงหาความรู้และแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองโดยประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในระดับเทคนิคตามบริบทของอาชีพที่ได้จากรายวิชาหมวดวิชาชีพสาขางานรายวิชาโครงการที่ทำให้เกิดทักษะการจัดการทรัพยากรรวมทั้งการแก้ปัญหาและการฝึกงานในสถานประกอบการที่ทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในโลกอาชีพจริงเมื่อสิ้นสุดปีสุดท้ายจะมีความสามารถเพียงพอในขั้นเริ่มต้นของการประกอบอาชีพระดับเทคนิคตามสาขางานที่ตนเองได้กำหนดเส้นทางไว้ถ้าผ่านการประเมินก็จะได้รับคุณวุฒิ GVQ5 และเมื่อครบถ้วนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยสามารถประกอบอาชีพอิสระหรือทำหน้าที่ในหน่วยงานเช่นช่างเทคนิค/นักเทคนิค/นักวิชาการหัวหน้างาน/กลุ่มงานผู้ช่วยนักเทคโนโลยี/วิศวกร/ผู้ประกอบการวิชาชีพ(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554)

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ได้เน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เพราะเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

#### 1. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้ตรงกับตำแหน่งปัจจุบันแล้วรองรับต่องานใน

อนาคต เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร(พรชัย เจดามาน, 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร

องค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการโดยยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา

การฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เกิดการเรียนรู้ มีความชำนาญและทัศนคติของตนเอง ส่วนการพัฒนา นั้นเป็นการเตรียมบุคคลในองค์กรเพื่อรองรับงานในอนาคตและยังเป็นการเพิ่มความสามารถของบุคคลให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบัน

## 2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ (พรชัย เจดามาน, 2556)

### 2.1 วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

2.1.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

2.1.2 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

2.1.3 เพื่อสร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร

2.1.4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1.5 เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้

2.1.6 เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

### 2.2 วัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.1 เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ให้ดียิ่งขึ้น

2.2.2 เพื่อสอน แนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน

2.2.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด

2.2.4 เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2.2.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้องและรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

2.2.6 เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขนาดขององค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

### 2.3 วัตถุประสงค์ของบุคลากร

2.3.1 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.3.2 เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3.3 เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.3.4 เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

2.3.5 เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2.3.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3.7 เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะได้สามารถปฏิบัติตนและทำงาน ได้อย่างถูกต้อง

2.3.8 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 3. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์ที่จะเกิดได้เป็น 3 ลักษณะคือ (สุนันทา เลานันทร์, 2542)

#### 3.1 ประโยชน์ต่อพนักงาน

3.1.1 เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

3.1.2 ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด

3.1.3 ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น

3.1.4 ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

#### 3.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

3.2.1 ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.2.2 ช่วยลดภาวะในการปกครองดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน

3.2.3 ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

### 3.3 ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

- 3.3.1 ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงาน  
ดียิ่งขึ้น
- 3.3.2 ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.3.3 ทำให้เกิดการประหยัดเวลาลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน
- 3.3.4 ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามแนะนำสอนงานแก่  
ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
- 3.3.5 ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความคิดใหม่ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า  
ทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

## 4. กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 อ้างถึงใน เมธี ปล้นชนานนท์, 2529: 107-108) กิจกรรม  
การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานและเป็นกระบวนการ  
ที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน  
ออกไปในแต่ละหน่วยงาน

### 4.1 เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ  
เพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการให้การพัฒนาและ  
ฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว ตามแนวคิดถือว่าจะทำให้บุคลากรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ  
ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าต่อตัวเองและต่อองค์กร

### 4.2 เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา  
และฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้าองค์กรมีการพัฒนาเป็นประจำ  
อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรได้รับกรตอกย้ำให้เกิดความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการ  
ปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

### 4.3 เป็นกิจกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องยอมรับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องให้ความ  
ร่วมมือ สนับสนุน ยอมรับและคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง  
โดยตรง เช่น ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น



งบประมาณทรัพยากรและอื่น ๆ หรือผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

#### 4.4 เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างเหมาะสมทั้งระยะเวลา ช่วงเวลาและค่าใช้จ่าย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่ รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรด้วยว่ามีความเหมาะสมหรือไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในองค์กรมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรกระทำในช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสมและคุ้มกับงบประมาณที่เกิดขึ้นด้วย

#### 4.5 เป็นกิจกรรมที่จะต้องประเมินผลบ่อย ๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อที่จะได้รับทราบว่ากิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่องค์กร ได้จัดขึ้นนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มีสิ่งที่ควรพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข โดยแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจะต้องมีการติดตามและประเมินผลบ่อย ๆ เพื่อจะได้รับทราบผลของกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดทำกิจกรรมในครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### 4.6 เป็นกิจกรรมที่มีการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมต้องมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองรวมทั้งองค์กรด้วย กิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย ตามหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Management by Participation : MBP)

### 5. บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทดังต่อไปนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2542)

#### 5.1 บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเสริม เพิ่มเติมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานและอนาคต ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร

## 5.2 บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## 5.3 บทบาทในการแก้ไขปัญหา

บทบาทในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องการทำงาน ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน หรือปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าไม่มีการพัฒนาและฝึกอบรมร่วมกันแล้วจะทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความเข้าใจถึงลักษณะงานของแต่ละคน แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงาน สร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ต่อกัน และจะร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้

## 5.4 บทบาทในการลดความสูญเสีย

บทบาทในการลดความสูญเสียต่าง ๆ ในการทำงานได้เพราะได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแล้ว ทำให้บุคลากรขององค์กรสามารถใช้เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพถือเป็นการลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

## 5.5 บทบาทการรองรับการขยายงาน

บทบาทในการเตรียมบุคลากรขององค์กรไว้ให้พร้อมเพื่อรองรับการปรับตัวหรือขยายงานของหน่วยงานหรือองค์กร การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดีแล้วจะทำให้ไม่เกิดอุปสรรคในการขยายงานและเป็นการรองรับการขยายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

## 5.6 บทบาทในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

## 5.7 บทบาทในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทบาทในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เพราะการบริหารองค์กรจะต้องมีการวางแผนงานในเรื่องต่าง ๆ ไว้ โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรว่าควรจะมีสมรรถนะ (Competency) เป็นอย่างไร

## การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรต้องใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยดี การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่าการสรรหาเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดและคุณสมบัติต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือก โอกาสที่องค์กรจะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานมีสูงบุคคลเหล่านั้นจะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ในทางตรงข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาสมัครงาน ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีความพร้อมเพียงใดและมีการควบคุมการปฏิบัติงานนั้นดีเพียงใด องค์กรนั้นจะต้องประสบปัญหาส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ถึงหน้าที่อื่น ๆ จากการตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนี้เองจึงทำให้บางบริษัทเต็มใจจ่ายเงินจำนวนมากเพื่อใช้ในการสรรหาผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงเข้าร่วมงานกับองค์กร ยิ่งการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพมีมากขึ้นยิ่งทำให้การสรรหาที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นด้วย (สุนันทา เลานันท์, 2542: 118)

### 1. การสรรหาบุคลากร

#### 1.1 ความหมายของการสรรหา

การสรรหา (recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไปมีผู้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ดังนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2542: 118-120)

ธงชัยสันติวงศ์ (2535) ได้อธิบายว่าการสรรหา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อมุ่งที่จะจงใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้าร่วมงานในอันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

บรรพตวิรุณราช (2552) กระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใดกี่คนคุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าใด จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และจงใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้้องค์กรได้คัดเลือกต่อไปซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา

สุภาพร พิศาลบุตร (2548) การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการจัดหาบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจึงมีบทบาทที่สำคัญต้องมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคลเป็นอย่างดี

พะยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้ให้คำจำกัดความว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร โดยเริ่มต้นจากการแสวงหาคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานใหม่

คริส และเจมส์มีตัน (Crouch & Jamison, 1995) อ้างถึงใน จิตติมา อัครธิติพงษ์, 2556) “การสรรหา” เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาตามท้องที่องค์กรต้องการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ

เบอร์นาร์ดิน และรัสเซลล์ (Bernardin & Russell, 1993) อ้างถึงใน จิตติมา อัครธิติพงษ์, 2556) “การสรรหา” เป็นกระบวนการของการค้นหาและชักจูงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1994) อ้างถึงใน จิตติมา อัครธิติพงษ์, 2556) “การสรรหา” คือกระบวนการค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

จากความหมายการสรรหา สรุปได้ว่า “การสรรหา” เป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ทั้งนี้โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบ ซึ่งอาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กร

## 1.2 กระบวนการสรรหา

คุณภาพของพนักงานมีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้ดำเนินการสรรหาจึงมีบทบาทและความรับผิดชอบในการแสวงหาและจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถเข้ามาสมัครงานในองค์กร ถ้าจำนวนของบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับที่กำหนดมาสมัครน้อยองค์กรก็ไม่สามารถมีระบบการจ้างงานที่มีคุณภาพไปได้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์งานซึ่งประกอบด้วยคำพรรณนาลักษณะงานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงานจะต้องนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางและวิธีการในการแสวงหาพนักงาน

ในทางปฏิบัตินั้น การสรรหาเป็นกิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบ และมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้มีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาดผู้บริโภคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันสูงและค่อนข้างรุนแรง ดังนั้นในการดำเนินการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพสูง มาสมัครงาน ซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในที่สุด

กระบวนการสรรหาประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้ผู้สรรหาทราบความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่ต้องการรับพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครและลักษณะของงานหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ

1.2.2 การขอจ้างพนักงานของผู้จัดการ การจัดทำคำขอพนักงานนั้น องค์กรที่ขอ จะต้องระบุให้ชัดเจนว่าจะขอพนักงานเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นมีอะไรบ้าง หลังจากฝ่ายสรรหาได้รับทราบรายละเอียดจากใบขอจ้าง จึงดำเนินการขั้นต่อไป โดยจะต้องนำไปพิจารณา ร่วมกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1.2.3 การระบุตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัคร ตำแหน่งงานที่ระบุนี้ได้จากการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์และการขอจ้างพนักงานตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเสนอโดยผู้จัดการของแต่ละฝ่ายเป็นการให้ภาพรวมว่าองค์กรต้องการพนักงานใหม่เพื่อรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งใดบ้าง

1.2.4 การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน หลังจากที่กำหนดตำแหน่งที่จะรับสมัครงานพนักงานใหม่แล้ว ผู้สรรหาต้องศึกษาข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน ซึ่งได้แก่คำพรรณนา ลักษณะงานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงงานที่พนักงานใหม่ จะต้องรับผิดชอบ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประกาศรับสมัครมีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.5 การศึกษาข้อคิดเห็นของผู้จัดการ ข้อคิดเห็นหรือข้อสังเกตของผู้จัดการที่รวบรวมจากใบขอจ้างพนักงาน จะเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นความต้องการที่เป็นปัจจุบันเป็นข้อมูลที่ทันสมัย ช่วยให้ข้อมูลประกอบการสรรหาสมบูรณ์และตรงกับความต้องการของหน่วยที่ปฏิบัติมากขึ้น

1.2.6 การศึกษาคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน การกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับงานเป็นผลจากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานและการศึกษา

ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ ซึ่งช่วยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงาน รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่องค์กรพึงประสงค์

1.2.7 การพิจารณาทางเลือกอื่นทดแทนการสรรหา ในบางครั้งถึงแม้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ชี้ให้เห็นความต้องการพนักงานเพิ่มขึ้น แต่องค์กรอาจตัดสินใจแสวงหาทางเลือกอื่นแทนการสรรหา เพราะบางครั้งเมื่อมีการบรรจุพนักงานไปแล้ว การให้ออกจากงานนั้นทำได้ยาก แม้แต่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงอาจใช้วิธีอื่นแทนการสรรหา เช่นการให้ทำงานล่วงเวลา (overtime) การจ้างงานชั่วคราว (temporary employment) การขอเช่าพนักงาน (employment leasing) การใช้ผู้รับเหมาช่วง (subcontracting) และการใช้ผู้รับเหมาอิสระ (independent contractor)

1.2.8 การกำหนดวิธีการสรรหา ในขั้นนี้ผู้สรรหาจะต้องกำหนดแหล่งการสรรหาและวิธีการสรรหา แหล่งของการสรรหาจำแนกได้ 2 แหล่งคือ แหล่งภายในองค์กรและแหล่งภายนอกองค์กร ส่วนวิธีการสรรหาสามารถแบ่งได้เป็นวิธีการสรรหาภายในองค์กรและวิธีการสรรหาภายนอกองค์กร

1.2.9 การดำเนินการสรรหา ผู้ดำเนินการสรรหาตามวิธีที่กำหนดไว้ เช่นปิดประกาศตำแหน่งงานว่าง การรับสมัครเข้าสอบแข่งขัน การโฆษณาทางสื่อมวลชน การส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อกับสถาบันการศึกษา ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถตรงตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุด องค์กรจะได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดไว้ทำงานกับองค์กรต่อไป

1.2.10 การประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าจำนวนผู้สมัครในแต่ละตำแหน่งครบตามจำนวนเป้าหมายหรือไม่ ถ้าพบว่าบางตำแหน่งไม่มีผู้ใดมาสมัคร ผู้สรรหาก็กต้องทบทวนวิธีการใช้ในการสรรหาหรืออาจต้องขยายเวลารับต่อไปอีก การประเมินผลช่วยให้การปรับปรุงวิธีการและกลยุทธ์ในการสรรหา

### 1.3 วิธีการสรรหาบุคลากร

การสรรหามีวิธีที่นิยมใช้ 2 วิธีคือ การสรรหาจากภายใน (internal recruitment) และการสรรหาจากภายนอก (external recruitment) แต่ละวิธีมีแนวปฏิบัติการสรรหาดังนี้ (สุนันทาเลहनันท์, 2542: 129)

1.3.1 การสรรหาจากภายใน เป็นการสรรหาบุคคลหรือผู้สมัครจากภายในองค์กรของตนเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ แทนการประกาศรับบุคคลภายนอกโดยจะประกาศรับบุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีความสามารถครบตามที่กำหนดให้มาสอบแข่งขันหรือมารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจใช้วิธีการโยกย้ายสับเปลี่ยนในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกตามความเหมาะสม การสรรหาโดยวิธีนี้เป็น การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของผู้ปฏิบัติองค์กรเดิม

ในการสรรหาจากภายในองค์กรสามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่แสวงหาผู้สมัครภายในองค์กรเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างได้ แต่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจไม่ทราบได้ว่าพนักงานปัจจุบันคนใดบ้างที่สนใจในตำแหน่งนั้น ผู้สรรหาจึงจำเป็นต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างให้พนักงานได้ทราบ วิธีการสรรหาจากภายในที่ใช้กันทั่วไป 4 วิธี ดังนี้

1) การปิดประกาศตำแหน่งที่ว่าง (job posting) การปิดประกาศตำแหน่งที่ว่างเป็นการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างให้พนักงานทราบ โดยกระบวนการจัดทำเริ่มด้วยการกำหนดประกาศที่มีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับงาน เช่น คำพรรณนาลักษณะงานอย่างย่อ คุณสมบัติของผู้สมัคร เช่นระดับการศึกษา การฝึกอบรมทักษะหรือความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน จากนั้นจึงตีพิมพ์ประกาศในสถานที่ที่กำหนดในองค์กรและอาจรวมถึงการแจ้งในจดหมายข่าวหรือสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์ การแจ้งทางไปรษณีย์หรือหนังสือเวียนในองค์กร และระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งพนักงานสามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก

2) การรับสมัครแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงาน (job bidding) การรับสมัครแข่งขันจะทำความคุ้นเคยกับการตีพิมพ์ประกาศตำแหน่งที่ว่าง พนักงานผู้สนใจและมีคุณสมบัติขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในประกาศสามารถสมัครแข่งขันได้ สำหรับการตัดสินใจนั้นอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ การพิจารณาพนักงานอาวุโสสูงสุดในการสอบ เป็นต้น ทั้งสองกรณีผู้มีสิทธิ์สมัครจะต้องเป็นพนักงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น ปัจจุบันการรับสมัครงานแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้ตระหนักถึงโอกาสที่จะได้รับจากองค์กร ในหลายองค์กรพนักงานใหม่จะได้รับเอกสารอธิบายเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ โดยได้ระบุถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จำเป็นแต่ละงานรวมถึงทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง การปิดประกาศตำแหน่งที่ว่างและการรับสมัครแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพควรมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

2.1) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัคร และแจ้งให้พนักงานผู้ประสงค์จะสมัครทราบอย่างทั่วถึง

2.2) จัดทำแผนประกาศที่มีข้อความครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงระบุภารกิจหลัก ความรับผิดชอบและงานพิเศษที่ผู้สมัครจะต้องทำ

2.3) จัดทำรายละเอียดคุณสมบัติขั้นต่ำที่ผู้สมัครพึงมี เช่น ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ การศึกษาหรือความรู้พิเศษ

2.4) สื่อสารตำแหน่งงานว่างให้พนักงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยวิธีการแจ้งข่าวหลายรูปแบบ

2.5) กำหนดระยะเวลาปิดประกาศและเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ ให้ชัดเจน

2.6) มีระบบการทบทวนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่พนักงานในองค์กรให้การยอมรับ

3) การเสนอแนะของพนักงานในองค์กร (employee referrals) เป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ช่วยให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน โดยทั่วไปพนักงานขององค์กรจะไม่เสนอผู้ที่ทำงานไม่ดีเพราะเป็นการเสี่ยงกับชื่อเสียงของตนเอง ผู้ที่ได้รับการเสนอแนะมักจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี เพราะผู้เสนอแนะบางคนสามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานในสภาพที่แท้จริงได้ดีกว่าการโฆษณาผ่านสื่อ ดังนั้นการรับข้อเสนอแนะของพนักงานจึงเป็นวิธีการที่ดีในการแสวงหาพนักงานใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งที่หาคนบรรจุได้ยาก บางองค์กรอาจเสนอให้รางวัลแก่พนักงานผู้แนะนำเพื่อตอบแทนข้อเสนอแนะที่ได้รับเพราะช่วยให้องค์กรมีโอกาสได้พนักงานที่มีคุณภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา

4) ระบบการบันทึกด้วยคอมพิวเตอร์ (computerized record) ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้า มีการสร้างฐานข้อมูลของบุคลากรลงในระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลที่สมบูรณ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ข้อมูลเหล่านี้ได้แก่ ชื่อระดับการศึกษา การฝึกอบรม ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ด้านการทำงาน ทักษะ ความสามารถพิเศษ ระดับเงินเดือน และคุณสมบัติอื่น ๆ เมื่อมีตำแหน่งว่างผู้สรรหาจะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานทั้งหมดในองค์กรจากฐานข้อมูลได้ภายในเวลาเพียงไม่กี่นาที และสามารถระบุชื่อพนักงานผู้สมควรจะได้รับการเสนอให้บรรจุในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกไว้ยังสามารถใช้ในการวางแผนกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงานได้ด้วย อีกทั้งยังสามารถคาดคะเนได้ว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจะมีได้เมื่อไรและที่ไหน สิ่งที่ยังตระหนักในการใช้วิธีนี้คือความทันสมัยและความถูกต้องของข้อมูล ดังนั้นระบบการบันทึกข้อมูลจะต้องมีการปรับปรุงข้อมูลตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของพนักงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อดีของการสรรหาจากภายใน มีดังนี้

1) เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาต่ำ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่รวมทั้งการฝึกอบรม

2) องค์กรมีข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับทักษะ ความสามารถจากผู้สมัครภายในมากกว่าผู้สมัครภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกที่ดีกว่า และโอกาสที่จะทำงานสำเร็จมีความเป็นไปได้เนื่องจากมีการประเมินความสามารถและทักษะเป็นอย่างดี

3) นโยบายการสรรหาจากภายในจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้น



4) เป็นเครื่องจูงใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงาน แม้ว่าจะต้องเริ่มงานในขั้นต่ำเพราะเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าแน่นอน

การสรรหาจากภายในมีข้อจำกัด ดังนี้

1) สูญเสียโอกาสที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพดีจากแหล่งภายนอกเข้ามาทำงาน

2) วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ไม่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากขาดพนักงานใหม่ที่จะเสนอรูปแบบที่แตกต่างไปจากวิธีเดิม

3) การโจมตีทำลายของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้ได้ตำแหน่งมีมากขึ้นทำให้เกิดความขัดแย้งภายใน

4) การเมืองภายในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการสรรหาจากภายในได้

5) พนักงานจำนวนหนึ่งคิดว่าตนควรได้รับ โอกาส หากมีการปฏิบัติเสริมมักจะเกิดความไม่พอใจ อาจนำไปสู่ความท้อแท้และความเฉื่อยชาได้

1.3.2 การสรรหาจากภายนอก เป็นการสรรหาบุคคลหรือผู้สมัครจากภายนอกองค์กร โดยพยายามชักจูงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัครเพื่อสอบแข่งขันเข้ามาดำรงตำแหน่งตามความต้องการขององค์กร ขั้นตอนในการสรรหาจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องสรรหา และแสวงหาแหล่งกำลังคน การประกาศรับสมัคร การตรวจใบสมัคร จนกระทั่งประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขัน วิธีนี้มักใช้กับการรับพนักงานระดับต้น เมื่อขยายกิจการและไม่สามารถสรรหาบุคคลภายในที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งได้ ซึ่งวิธีการสรรหาจากภายนอกที่ใช้กันทั่วไปมี 9 วิธี ได้แก่ (สุนันทา เลานันท์, 2542: 134-140)

1) ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง (walk ins) ผู้สมัครที่สนใจจะเข้ามาติดต่อขอรับใบสมัครจากเจ้าหน้าที่ และกรอกข้อมูลต่าง ๆ ลงในใบสมัคร โดยองค์กรจะรวบรวมไว้จนกระทั่งมีตำแหน่งว่างต้องการบรรจุ พนักงานสรรหาจะพิจารณาจากประวัติย่อ (resume) ที่รวบรวมไว้และติดต่อขอสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนการคัดเลือกต่อไป วิธีนี้นิยมปฏิบัติในองค์กรขนาดใหญ่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคง

2) ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเอง (write ins) วิธีนี้คล้ายวิธีแรกแตกต่างที่ผู้สมัครใช้วิธีการเขียนจดหมายมาสมัครตามที่องค์กรประกาศแจ้งความจำนงไว้ หรือรับรู้จากแหล่งอื่น ผู้สมัครจะส่งประวัติย่อมาประกอบการพิจารณาพร้อมสถานที่ที่ติดต่อได้เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่าง หรือมีความสนใจในผู้สมัครคนใดเป็นพิเศษสามารถติดต่อขอสัมภาษณ์ได้

3) การสมัครโดยใช้เครื่องมือสื่อสาร (telecommunication) ผู้สมัครสามารถสมัครได้สองลักษณะ คือ สมัครผ่านทางโทรสาร และสมัครผ่านทางคอมพิวเตอร์ ช่องทางแรกนั้น ผู้สมัครส่งประวัติย่อหรือหลักฐานประวัติการทำงานมาให้โดยตรงทางโทรสาร ส่วนช่องทางหลังอาศัยเครือข่ายทางระบบอินเทอร์เน็ต (internet) หากองค์กรสนใจก็จะติดต่อขอสัมภาษณ์

4) การโฆษณารับสมัคร (advertising) ความพยายามขององค์กรที่จะประกาศให้บุคคลทั่วไปได้ทราบว่ามีความต้องการในองค์กร โดยแจ้งผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นป้ายโฆษณาและแผ่นโปสเตอร์ เป็นต้น การโฆษณามีข้อดีเพราะสามารถเข้าถึงผู้สมัครได้เป็นจำนวนมาก และสามารถเลือกกลุ่มผู้สมัครสำหรับงานบางงานได้ สื่อที่นิยมใช้มากที่สุดคือหนังสือพิมพ์ การเตรียมการสรรหาโดยการโฆษณาเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและต้องการความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบให้เนื้อหาข้อความที่น่าสนใจ สามารถดึงดูดและจูงใจให้บุคคลมาสมัครงาน เนื้อหาของข้อความจะต้องให้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการข้อกำหนดและเงื่อนไขของงาน รวมทั้งสภาพการจ้างงาน การให้ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยกลั่นกรองผู้สมัครได้ระดับหนึ่ง เพราะบุคคลจะได้ทราบว่าตนมีสิทธิที่จะสมัครได้หรือไม่

5) การติดต่อกับสถาบันการศึกษา (educational institutions) ในที่นี้ หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เพราะสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งของผู้สมัครวัยเริ่มทำงานที่มีความรู้แต่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนอาจเป็นแหล่งของผู้สมัครงานด้านธุรการและงานที่ใช้แรงกาย (blue-collar job) ขณะที่วิทยาลัยเฉพาะทางเป็นศูนย์รวมของผู้มีความรู้และทักษะด้านงานเทคนิคสานปฏิบัติการ ส่วนมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้สมัครที่มีความรู้ทางวิชาการในระดับสูง เป็นแหล่งสรรหาบุคลากรในสำนักงาน (white collar job) อย่างไรก็ตาม ความเหมาะสมของผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นยังขึ้นอยู่กับสาขาวิชาที่เรียนมาด้วย วิชาชีพบางสาขาประสบปัญหาขาดแคลนผู้สมัคร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้เทคนิคการสรรหาอื่นควบคู่ไปเพื่อจูงใจเมื่อสำเร็จแล้วจะต้องมาทำงานให้กับองค์กร

การรับผู้สมัครจากสถาบันการศึกษานี้ ไม่ได้มุ่งเน้นประสบการณ์ในการทำงาน แต่มุ่งหวังจะรับผู้สมัครที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ มีสติปัญญาแล้วมาพัฒนาประสบการณ์ในภายหลัง วิธีการที่ใช้ปฏิบัติกัน คือ องค์กรส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อกับสถาบันการศึกษา แจ้งความประสงค์ด้านคุณสมบัติและจำนวนพนักงานที่ต้องการทางสถาบันการศึกษาจะคัดเลือกผู้สำเร็จให้หรือองค์กรจะไปดำเนินการรับสมัครคัดเลือกนักศึกษา มาทดสอบและสัมภาษณ์เอง ปัจจุบันมีสถานศึกษาหลายแห่งได้จัดกิจกรรมตลาดนัดแรงงานเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างในอนาคตและผู้จะสำเร็จการศึกษาได้พบกัน มีการจัดนิทรรศการแสดงจุดขายขององค์กรต่าง ๆ เพื่อดึงดูดและจูงใจผู้สมัครที่มีคุณภาพอยากทำงานในองค์กรนั้น ๆ บางครั้งนายจ้างไม่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่จากสถาบันการศึกษา

เนื่องจากมีโครงการสรรหาที่ขาดคุณภาพ เป็นผลให้ความพยายามในการสรรหาล้มเหลว ไม่สามารถ  
 จูงใจผู้สมัครที่มีคุณภาพ จุดอ่อนที่เห็นกันทั่วไป คือ เจ้าหน้าที่สรรหาที่ถูกส่งไปยังสถาบันการศึกษา  
 ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างเพียงพอที่จะพูดคุยให้ผู้สนใจรับทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ  
 หรือเงื่อนไขข้อกำหนดเฉพาะตำแหน่งงานบางตำแหน่ง และไม่ได้ใช้บริการของฝ่ายแนะแนวอาชีพ  
 ของสถาบันการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการสรรหา

6) การติดต่อกับสักรจัดหางาน (employment agencies) สำนักจัดหางานมีทั้ง  
 ภาครัฐและของเอกชน นับว่าเป็นแหล่งการสรรหาภายนอกที่สำคัญ เมื่อองค์กรต้องการพนักงานก็  
 สามารถติดต่อแจ้งความต้องการ ไปองค์กรจัดหางานก็จะส่งคนมาให้ และยังมีบริการให้การฝึกอบรม  
 พนักงานทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย ในส่วนของรัฐบาล เช่น กรมประชาสงเคราะห์และกรมแรงงาน  
 จะให้บริการแก่ผู้สนใจโดยไม่คิดค่าบริการ สำหรับสำนักงานจัดหางานของภาคเอกชน ซึ่งในปัจจุบัน  
 มีอยู่มากมาย บางแห่งกำหนดหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัดมากผู้สมัครงานจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีและ  
 รับคนงานฝีมือ (skilled workers) เท่านั้น โดยทั่วไปสำนักจัดหางานจะจัดหาพนักงานที่มีความรู้  
 ความชำนาญเฉพาะด้าน และมักจะเป็นงานระดับปฏิบัติการไม่ใช่งานบริหารเช่น งานเสมียน งานขาย  
 งานบัญชี และงานช่างต่าง ๆ เป็นต้น

7) การติดต่อกับบริษัทแสวงหาผู้บริหาร (executive search firms) บริษัท  
 แสวงหาผู้บริหาร จะแตกต่างจากสำนักงาน คือ สำนักงานจัดหางานจะช่วยผู้สมัครหางานที่ต้องการ  
 ส่วนบริษัทแสวงหาผู้บริหารจะช่วยองค์กรหาผู้สมัครที่เหมาะสม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง  
 โดยคิดค่าตอบแทนจากนายจ้างเป็นร้อยละของเงินเดือนค่าจ้างทั้งปี ในการดำเนินการบริษัทจะสรร  
 หาผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตรงตามข้อกำหนดที่ต้องการให้มาทำงานกับบริษัทผู้จ้างโดยการ  
 ทาบตามผู้สมัครนั้นอย่างไม่เปิดเผย ป้องกันไม่ให้นายจ้างปัจจุบันทราบและจัดให้มีการพบปะระหว่าง  
 ผู้สมัครและที่นายจ้าง เมื่อมีการตกลงว่าจ้างบริษัทจึงจะได้รับค่าตอบแทน

8) การจัดตลาดนัดแรงงาน (Job fairs) เป็นวิธีการสรรหาที่นายจ้างได้ดำเนินการ  
 เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้พบปะกับตัวแทนขององค์กรต่าง ๆ และจูงใจให้ผู้สมัครเหล่านั้นสมัครงาน  
 และขอรับการสัมภาษณ์ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ คือ สามารถพบผู้สมัครเป็นจำนวนมากใน  
 ระยะเวลาอันสั้น ซึ่งโดยทั่วไปจะจัดงานครั้งละ 1 - 2 วัน และเสียค่าใช้จ่ายต่ำ

9) การติดต่อกับสหภาพแรงงาน (labor unions) วิธีนี้นิยมใช้กันในต่างประเทศ  
 มากกว่าในประเทศไทย เนื่องจากในต่างประเทศคนงานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน  
 ประเภทต่าง ๆ และสหภาพแรงงานจะทำสัญญากับนายจ้างว่าในการว่าจ้างคนงานใหม่เข้ามาทำงาน  
 จะต้องจ้างแต่สมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนั้น ๆ เท่านั้น โดยทางสหภาพแรงงานจะเป็นผู้  
 จัดหาคนงานมาให้ ข้อดีของวิธีนี้ คือ ฝ่ายสรรหาดลภาวะในการจัดหาพนักงานเพราะทางสหภาพ

เป็นผู้สรรมาแล้ว แต่จะมีปัญหา คือ ถ้าได้คนงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม องค์กรจะปฏิเสธลำบาก เพราะถ้าไม่รับเข้าทำงานอาจต้องมีเรื่องเจรจาย่างยากกับสหภาพแรงงาน

ข้อดีของการสรรหาจากภายนอก ได้แก่

- 1) องค์กรมีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่ต้องการจากผู้สมัครจำนวนมากว่าการคัดเลือกจากภายใน น่าจะทำให้ได้ผู้ที่มีระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ยังไม่มีในองค์กร
- 2) บุคคลจากแหล่งภายนอกอาจจะมีประสบการณ์จากองค์กรอื่น อันจะทำให้องค์กรได้รับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้น
- 3) องค์กรสามารถปลูกฝังประสบการณ์ใหม่ได้ตามต้องการ

ข้อจำกัดของการสรรหาจากภายนอก ได้แก่

- 1) ทำให้ขวัญกำลังใจ และความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่เดิมต่ำลง เพราะไม่เห็นโอกาสก้าวหน้า
- 2) พนักงานที่รับมาใหม่อาจจะไม่เหมาะสมกับตำแหน่งในองค์กร
- 3) สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร การคัดเลือกและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา
- 4) การปรับตัวของพนักงานใหม่อาจจะใช้เวลานานในการสร้างความคุ้นเคย และเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร

## 2. การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรจอห์น ดี ร็อกกี เฟลเลอร์ (John D. Rockefeller) (อ้างถึงใน สุนันทา เลาहनันท์, 2542) กล่าวว่า การจะให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองในอนาคต อย่าเพียงแต่ซื้อหาทรัพย์สินมาดำเนินกิจการแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องจัดหาบุคลากรที่มีมันสมองอันชาญฉลาดมาทำงาน ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องเลือกพนักงานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน โดยใช้กลวิธีและเครื่องมือคัดเลือกรูปแบบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะสามารถพยากรณ์ได้ใกล้เคียงว่าผู้สมัครคนใดน่าจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดถึงแม้ว่าในปัจจุบันแนวโน้มในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และคอมพิวเตอร์ ประกอบกับการคัดเลือกมีมากขึ้นก็ตาม กลับทำให้มองเห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ยิ่งเพิ่มความสำคัญมากขึ้น เพราะประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้มาจากทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกโดยวิธีการที่มีความเที่ยงตรง รวมทั้งได้มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการคัดเลือกที่มั่นใจได้มาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

## 2.1 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกเป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพราะการคัดเลือกเป็นหัวใจของการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการคัดเลือกไว้ดังนี้ (สุนันทา เลาहनันท์, 2542: 125-148)

ธงชัยสันติวงษ์ (2535) ได้นิยามว่า “การคัดเลือก” หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกบุคคลจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้ให้คำจำกัดความว่า “การคัดเลือก” คือ กระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ โดยมีเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่เปิดรับ

เสนาะ ดิยาว (2516) ให้ความหมายว่า การคัดเลือกบุคลากร เป็นการกลั่นกรองหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานจากบรรดาผู้สมัครโดยยึดถือนโยบายขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าการคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง ไม่มีอคติต่อผู้สมัครคนใด

จากคำจำกัดความของการคัดเลือกสรุปได้ว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ใช้ความพยายามในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดจากบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ดังนั้น การคัดเลือกจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต การจัดให้มีระบบการคัดเลือกที่ดี ตลอดจนมีนโยบายและวิธีการที่มีหลักวิชาการ มีความเที่ยงตรงจะส่งผลต่อองค์กรในภาพรวม

## 2.2 เป้าหมายการคัดเลือกบุคลากร

แนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรมีเป้าหมายหลักคือ ให้ได้คนที่ดีที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เข้ามาทำงานในตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม (put the right man to the right job) ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรจึงมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ดังนี้ (สุนันทา เลาहनันท์, 2542: 125-148)

2.2.1 เพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมออกไป

2.2.2 เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตรงตามความต้องการขององค์กรและลักษณะงานที่ทำ เข้ามาทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 เพื่อให้ได้บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรได้นาน

2.2.4 เพื่อลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการนิเทศงาน รวมถึงการฝึกอบรม

2.2.5 เพื่อให้ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ผู้สมัครทราบเรื่องงานและองค์กร

### 2.3 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรไม่ว่าจะดำเนินโดยภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดีมีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงานตามความถนัด วิธีการคัดเลือกที่ใช้จะต้องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สมัครแต่ละคน การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้จะต้องทำอย่างเป็นระบบ การคัดเลือกบุคลากรจึงจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ขั้นตอนการวางแผนก่อนการคัดเลือกและขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2542: 125-148)

#### 2.3.1 การวางแผนก่อนการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบตำแหน่งงานที่ว่าง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบตำแหน่งงานที่ว่าง คือการวิเคราะห์งานซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด และขณะเดียวกันก็เป็นปัญหาที่วิกฤตมากที่สุด ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานนอกจากจะให้ข้อมูลด้านคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการของผู้สมัครแล้ว ยังเป็นพื้นฐานของการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร การมีความรู้และความเข้าใจในงาน โดยชัดเจนอย่างครบถ้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งและจำเป็นต้องมีการดำเนินการก่อนการใช้แบบทดสอบเพื่อคัดเลือกและบรรจุพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกเกณฑ์และตัวพยากรณ์ ขั้นนี้มี 2 กิจกรรมหลักคือ การคัดเลือกเกณฑ์ที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานควรมีคุณสมบัติอะไรบ้างและเป็นอย่างไร เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา การอบรม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมที่สอบเป็นการคัดเลือกเครื่องมือวัดที่สามารถใช้ทำนายบุคคลที่จะสามารถทำงานได้สำเร็จ ในที่นี้เรียกว่าตัวพยากรณ์ (predictor) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก

การคัดเลือกเกณฑ์และตัวพยากรณ์เป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ การคัดเลือกเกณฑ์เป็นการกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานและการคัดเลือกตัวพยากรณ์จะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้สามารถค้นพบบุคคลที่สามารถทำงานได้สำเร็จ โดยการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ดีและไม่ดีได้ เครื่องมือที่ใช้ในการพยากรณ์นี้ได้แก่ แบบทดสอบการสัมภาษณ์ใบสมัครและจดหมายรับรอง

ขั้นตอนที่ 3 การวัดผลการปฏิบัติงาน เมื่อคัดเลือกเกณฑ์และตัวพยากรณ์ได้แล้ว การวัดผลการปฏิบัติงานเริ่มขึ้นด้วยการเสนอตัวพยากรณ์ซึ่งในที่นี้หมายถึงแบบทดสอบให้ผู้สมัครทำเพื่อวัดผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันอาจให้มีการทดลองปฏิบัติงานควบคู่กันไปซึ่งต้องคอยระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้พนักงานได้พิสูจน์ตัวเองว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้วจึงวัดผลการปฏิบัติงาน วิธีการทั้งสองอาจต้องใช้ร่วมกัน เพื่อศึกษาว่าเกณฑ์และตัวพยากรณ์ใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ขั้นนี้เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของผู้สมัครที่ได้จากตัวพยากรณ์ ซึ่งหมายถึงคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบและการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยการหาความสัมพันธ์ด้วยการใช้กระบวนการทางสถิติเป็นการหาค่าสหพันธ์ (correlation methods) และการทดสอบหาค่าสำคัญทางสถิติ (test of statistical significance) ระหว่างตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ถ้าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นเชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลให้กระบวนการคัดเลือกประสบความสำเร็จ หมายถึงตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อกัน การหาความสัมพันธ์ลักษณะนี้เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของตัวพยากรณ์ได้อีกทางหนึ่ง

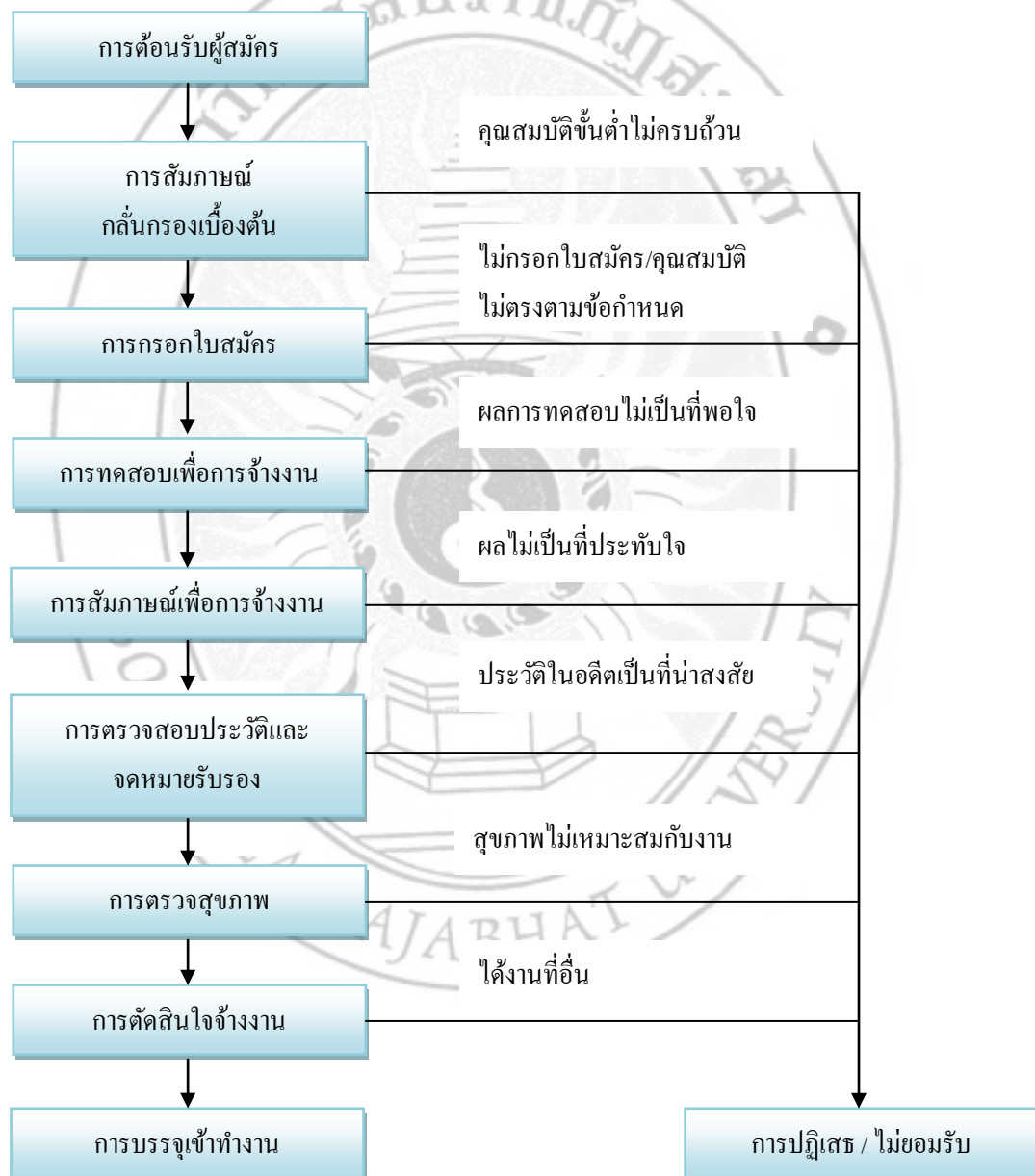
ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจใช้เครื่องมือคัดเลือก โดยทั่วไปตัวพยากรณ์ใดมีค่าสหพันธ์กับเกณฑ์สูง จะนับว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่เชื่อถือได้นำมาใช้ตัดสินใจในการเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ อย่างไรก็ตามพึงตระหนักว่าการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมืออื่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าสหพันธ์และค่านัยสำคัญทางสถิติของตัวพยากรณ์ที่พบเท่านั้น แต่ยังคงขึ้นอยู่กับปัจจัยและเงื่อนไขอื่น ๆ ที่ต้องใช้การประกอบการพิจารณาด้วย เช่น จำนวนผู้สมัคร จำนวนตำแหน่งที่ยอมรับว่าประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ เป็นต้น ผลกระทบเหล่านี้ส่งผลต่อการเลือกใช้ตัวพยากรณ์ทั้งสิ้น

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลวิธีการคัดเลือก เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสังคมที่มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ วิธีการคัดเลือกที่เคยมีประสิทธิภาพสูงในวันนี้อาจไม่เหมาะสมในวันหน้า เช่น ลักษณะของผู้สมัครเปลี่ยนไป สภาพะการจ้างงานเปลี่ยนไป การคัดเลือกจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นวิธีการคัดเลือกที่ดีจะต้องมีการประเมินผลทบทวนเป็นระยะยังใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการเลือกบุคลากรขององค์กรจะต้องพิจารณาตัวพยากรณ์ที่ได้มา เช่น คะแนนผลการทดสอบ ข้อมูลภูมิหลัง การสัมภาษณ์และใบสมัครเพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของการจ้างงาน ในทำนองเดียวกันก็ต้องพิจารณาเกณฑ์การวัดต่าง ๆ เกี่ยวกับผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงาน เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นถึงการทำงานอย่างแท้จริงและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายคือได้เกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่จะเป็นตัวพยากรณ์ที่มีความเที่ยงตรงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร

2.3.2 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร หลังจากที่ผู้ดำเนินการสรรหาได้ดำเนินการเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่องค์กรประกาศรับแล้ว กิจกรรมขั้นตอนต่อไปเป็นการคัดเลือกเพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์และปฏิเสธ

บุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม กระบวนการคัดเลือกบุคลากรจึงประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง คือ ผู้สมัครคนใดผ่านขั้นตอนที่ 1 ได้ก็จะได้เข้าสู่ขั้นตอนที่ 2 และ 3 ต่อไปจนครบทุกขั้นตอน แต่หากผู้สมัครไม่สามารถผ่านขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปได้อาจถูกปฏิเสธ ออกจากการคัดเลือก อย่างไรก็ตามการจัดลำดับขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือกแต่ละองค์กรอาจแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของกระบวนการทั้ง 8 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร  
ที่มา: สุนันทา เลาहनันท์, 2542: 155



ขั้นตอนที่ 1 การต้อนรับผู้สมัคร (preliminary reception of applicants) กระบวนการคัดเลือก เริ่มต้นเมื่อผู้ประสงค์จะทำงานไปติดต่อขอใบสมัครงานจากองค์กร ผู้รับผิดชอบขององค์กรจะต้องต้อนรับผู้สมัคร อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้สมัคร การติดต่อครั้งแรกนับเป็นการสร้างความรู้สึกของผู้สมัครที่มีต่อองค์กร การรับรู้ครั้งนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครว่าจะลงชื่อเพื่อขอรับการสัมภาษณ์และขอข้อมูลเพิ่มเติมหรือไม่ความประทับใจครั้งแรกจะช่วยดึงดูดใจให้มีผู้สมัครงานจำนวนมาก ทำให้องค์กรมีโอกาสได้คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่ต้องการได้ ในการพูดคุยกันครั้งแรกนอกจากจะช่วยในการประชาสัมพันธ์องค์กรแล้วยังอาจช่วยกลั่นกรองผู้ที่มีคุณลักษณะไม่เหมาะสมที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์กลั่นกรองเบื้องต้น (preliminary screening interview) ในขั้นตอนนี้แต่ละองค์กรอาจมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปในกรณีที่ผู้สมัครไปติดต่อด้วยตนเอง ผู้จัดการฝ่ายที่รับผิดชอบจะใช้เวลาพูดคุยเพื่อแสวงหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติขั้นต่ำที่ผู้สมัครพึงมี ซึ่งข้อมูลที่ได้จะช่วยลดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการคัดเลือก คำถามที่นิยมถามเป็นเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับระดับการศึกษาความสนใจและความสามารถพิเศษ วัตถุประสงค์หลักของขั้นตอนนี้ก็เพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออก แต่ถ้าพิจารณาเห็นว่าผู้มีความสามารถสมควรแก่การพิจารณาก็จะให้ผู้สมัครผ่านไปสู่วขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการคัดเลือกต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การกรอใบสมัคร (completion of application blanks) ขั้นตอนนี้ผู้สมัครต้องกรอรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ลงในใบสมัครที่องค์กรจัดทำไว้ รายละเอียดในใบสมัครจะสอบถามข้อมูลทั่วไป เช่น ประวัติส่วนตัว คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะส่วนตัวและความสามารถพิเศษ โดยใบสมัครควรเป็นคำถามที่ได้จากตัวคำถามควรจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมที่อาจพึงเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยทั่วไปใบสมัครที่ใช้ในการสมัครงานมี 2 แบบ คือ แบบถามข้อมูลประวัติส่วนตัวและแบบให้น้ำหนักคะแนน

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบเพื่อการจ้างงาน (employment tests) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันใ้องค์กรต่าง ๆ เพราะการทดสอบเป็นวิธีวัดความแตกต่างของคุณสมบัติระหว่างผู้สมัครซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน การทดสอบเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมวิธีคัดเลือกอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อกันว่าผลการทดสอบสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจจ้างงานได้ค่อนข้างมาก การทดสอบจึงเป็นการพยายามที่จะวัดคุณสมบัติและความสามารถของผู้สมัครที่เกี่ยวข้องและเป็นสำหรัการทำงาน เช่น สถิติปัญญา ความถนัด ทักษะ บุคลิกภาพ การเคลื่อนไหวของร่างกาย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงาน (employment interview) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารมักเลือกนำมาใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน เนื่องจากการสัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์

และผู้สมัคร ได้สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น เป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศแบบสองทาง กล่าวคือผู้สัมภาษณ์ได้รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครนอกเหนือจากข้อมูลที่ปรากฏในใบสมัครหรือประวัติย่อ ขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สามารถอธิบายให้ผู้สมัครได้รู้จักองค์กรและงานที่ผู้สมัครประสงค์จะทำได้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมทั้งสามารถตอบข้อสงสัยต่าง ๆ ที่ผู้สมัครต้องการทราบเพิ่มเติมที่สำคัญยิ่งกว่านั้นการสัมภาษณ์ยังเป็นวิธีการยืดหยุ่น สามารถปรับใช้สำหรับการคัดเลือกพนักงานได้ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติหรือระดับบริหาร

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบประวัติและจดหมายรับรอง (reference checks and recommendations) เป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถการทำงานและบุคลิกภาพของผู้สมัครเพื่อช่วยให้ทราบข้อมูลและการทำงานหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้สมัครที่ระบุไว้ในใบสมัครรวมถึงสิ่งที่ได้รับทราบจากการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเพียงใด อย่างไรก็ตามการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ นี้ ในทางปฏิบัติอาจไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องกำหนดขอบเขตโดยมุ่งตรวจสอบเฉพาะข้อมูลสำคัญที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของงาน โดยแหล่งข้อมูลที่จะขอความร่วมมือในการตรวจสอบประวัติได้แก่

- 1) สถานศึกษาที่ผู้สมัคร ได้สำเร็จการศึกษา
- 2) สถานที่ทำงานเดิมหรือผู้บังคับบัญชาเดิม
- 3) ผู้รับรองซึ่งผู้สมัครระบุไว้ในใบสมัคร
- 4) แหล่งอื่น ๆ เช่น จากประวัติทางราช จากองค์กรหรือสถาบันที่ผู้สมัครเคยไปติดต่อ

ตลอดจนเพื่อนที่เคยทำงานร่วมกัน

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลชีวประวัติส่วนตัว วิธีการที่ใช้อาจทำได้โดยการเขียนจดหมายหรือโทรศัพท์ไปสอบถามจากหัวหน้าเดิมเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยบางประการที่อาจเกิดขึ้น นายจ้างส่วนใหญ่จะไม่พิจารณาเพียงหลักฐานจดหมายรับรองและชีวประวัติส่วนตัว แต่จะใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสุขภาพร่างกาย (physical examinations) เป็นขั้นตอนเกือบสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร เพราะไม่ต้องการให้ผู้สมัครทุกคนเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการตรวจแต่เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีสุขภาพแข็งแรงก่อนบรรจุเข้าทำงานองค์กรส่วนใหญ่จึงกำหนดให้ผู้สมัครกรอกแบบสอบถามด้านสุขภาพหรือรับรองการได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเป็นเบื้องต้นในการสมัครและจัดการตรวจสุขภาพหลังจากที่มีการคัดเลือกไประดับหนึ่งแล้ว โดยจุดมุ่งหมายของการตรวจสุขภาพคือ

- 1) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงด้านสุขภาพร่างกายในขณะที่จ้างของผู้สมัครไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ ในกรณีที่มิอุบัติเหตุหรือการเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้าง

- 2) เพื่อบรรจุนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะสุขภาพของผู้สมัคร
- 3) เพื่อป้องกันการจ้างพนักงานที่มีโรคติดต่อร้ายแรง
- 4) เพื่อปฏิเสธบุคคลที่สภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน

สำหรับการคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานหนัก องค์กรอาจมีการทดสอบสมรรถนะทางร่างกายประกอบเพื่อคัดสรรการเต้นของหัวใจ การหายใจและความเมื่อยล้า เป็นต้น นอกจากนี้หลายองค์กรมีการทดสอบโรคภูมิคุ้มกันบกพร่องและการทดสอบการคิดสารเสพติด

ขั้นตอนที่ 8 การตัดสินใจจ้างงาน (hiring decision) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือกสำหรับผู้สมัครที่ผ่านการสอบสัมภาษณ์และการทดสอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลจากการตรวจสอบประวัติจดหมายรับรองหรือการตรวจสอบสุขภาพเป็นที่พอใจ ในกรณีนี้ผู้สมัครจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรให้ทำงานและบรรจุเป็นพนักงานใหม่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรต้องแจ้งผู้สมัครที่ไม่ผ่านการคัดเลือกด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ นอกจากนี้ข้อมูลต่าง ๆ เช่น ใบสมัครและเอกสารต่าง ๆ จะต้องเก็บเข้าแฟ้มไว้เพื่อสามารถนำมาใช้ได้เมื่อมีการเปิดรับพนักงานเพิ่มในทำนองเดียวกันใบสมัครของผู้ที่ได้รับการจ้างงานก็ต้องเก็บไว้เช่นกัน เพื่อประโยชน์ในการติดตามผลและเพื่อตรวจสอบความมีประสิทธิภาพของกระบวนการคัดเลือกโดยประสานงานกับองค์กรที่พนักงานไปปฏิบัติว่ามีปัญหาอะไรที่ควรปรับปรุง

#### 2.4 เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะสอดคล้องกับงานที่จะทำ ซึ่งมีรายละเอียดกำหนดไว้ในคำพรรณนาลักษณะงานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงานซึ่งบางงานอาจจะกำหนดคุณลักษณะไว้กว้าง ๆ ไม่จำเพาะเจาะจง แต่บางงานต้องการความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะด้าน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานและลักษณะงาน ดังนั้นในการพิจารณาคัดเลือกจึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นระบบนอกจากนี้การคัดเลือกมิได้มุ่งหวังที่จะให้พนักงานทำงานเฉพาะหน้าที่เท่านั้น จะต้องพิจารณาถึงบุคลิกภาพ ทักษะ หรือความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย เกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมีดังนี้ (สุนันทา เลาहनันท์, 2542: 152-154)

2.4.1 การศึกษาและการอบรม (education and training) ได้แก่ ความรู้ วุฒิทางการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถทางสติปัญญาของแต่ละบุคคลงานบางอย่างต้องการความชำนาญการพิเศษเฉพาะด้าน ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมเฉพาะทาง จึงเป็นตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี แต่การพิจารณาคุณสมบัติในลักษณะนี้อาจต้องพิจารณาแบบกว้าง ไม่อาจจำกัดเฉพาะการศึกษาที่ได้รับมาจากสถานศึกษาเท่านั้น

2.4.2 ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์จากการทำงาน (expertise and experience) เป็นการพิจารณาด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานการพิจารณาเรื่องนี้ควรระมัดระวัง เพราะระยะเวลาในการทำงานอาจใช้เทียบกับความชำนาญงานได้ไม่เสมอไป

2.4.3 ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ทักษะการใช้มือการใช้สายตา การฟังเน้นความสามารถที่จะใช้ร่างกายและจิตใจให้ประสานกันในการปฏิบัติงาน

2.4.4 ลักษณะทางร่างกาย (physical characteristics) หมายถึง ความแข็งแรงและสุขภาพที่สมบูรณ์ของร่างกาย งานที่ต้องใช้แรงงานก็ต้องการพนักงานที่มีร่างกายที่แข็งแรงมีความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะเคลื่อนไหว

2.4.5 รูปร่างทางกาย (appearance) หมายถึง การพิจารณาในทางด้านรูปร่างการแต่งกาย ความประณีต ความสะอาด ซึ่งงานบางอย่างต้องพิจารณาในด้านนี้เป็นสำคัญ

2.4.6 บุคลิกภาพ (personality) เป็นการพิจารณาทางด้านการสื่อสารโต้ตอบความคิดและรสนิยม

2.4.7 เซอว์นปัญญา (intelligence) เป็นความสามารถในการใช้สติปัญญาในการตัดสินใจและแก้ปัญหา สามารถประเมินทางเลือกได้อย่างสมเหตุสมผลและราบรื่น ความมีปฏิภาณไหวพริบและเฉลียวฉลาด

2.4.8 ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน (initiative and mental alertness) หมายถึง ความคิดที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำงานได้ดีขึ้น สนใจแสดงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น ลักษณะนี้อาจเป็นที่ต้องการสำหรับงานบางประเภท แต่อย่างไรก็ตามการที่พิจารณาคุณลักษณะข้อนี้อาจทำได้ค่อนข้างยากต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน

2.4.9 ความถนัด (aptitude) หมายถึง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งอาจหาคนที่ได้รับการฝึกอบรมงานเฉพาะด้านได้ยาก จึงควรพิจารณาคนที่มีความถนัดฝึกอบรมได้ง่าย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพของงานใหม่ได้เร็วและมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นาน

2.4.10 ทศนคติที่มีต่อนายจ้าง (attitude toward employers) หมายถึง ความรู้สึกและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร โดยการค้นหาเหตุผลของการสมัครงาน เพื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของผู้สมัครรับทราบความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรนั้น

2.4.11 ความมั่นคงและความรับผิดชอบ (stability and responsibility) งานที่มีลักษณะต้องรับผิดชอบในทรัพย์สินและความปลอดภัยต้องเลือกเอาบุคคลที่รับผิดชอบมีจิตใจมั่นคงมาปฏิบัติงาน คุณสมบัตินี้อาจสอบถามจากองค์กรเดิม สอบประวัติเรื่องฐานะการเงินและความรับผิดชอบในครอบครัว

2.4.12 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง (self-development) เช่น ความกระตือรือร้น ความสนใจในงานมีความมุ่งมั่นที่จะฝึกอบรมให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น

2.4.13 อายุ (age) งานที่ต้องการประสบการณ์อาจพิจารณาจากอายุหรือใช้อายุเป็นเครื่องประกอบการพิจารณา แม้ว่าองค์กรอาจต้องการคนหนุ่มสาว แต่งานบางงานก็ต้องการความรู้และประสบการณ์

2.4.14 เพศ (gender) ค่านิยมเรื่องเพศกำลังเริ่มเปลี่ยน เพศหญิงได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถไม่แพ้เพศชาย แต่อาจมีข้อจำกัดในงานที่ต้องใช้กำลังกายและงานที่ทำในเวลาหรือสถานที่ที่ไม่เหมาะสม โดยทั่วไปเพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานที่ต้องใช้แรงงาน ส่วนเพศหญิงอาจงดงานอื่น เช่น การต้อนรับ การติดต่อประสานงาน และด้านการใช้ภาษา

2.4.15 ความคาดหวังของผู้สมัคร (expectation) เช่น อัตราเงินเดือนที่ต้องการตำแหน่งและปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ

2.4.16 สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม สถานภาพการสมรสระยะทางระหว่างบ้านและที่ทำงาน

การสรรหามูลค่าเป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถศักยภาพและมีคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกับการคัดเลือก และการสรรหามูลค่ายังนำไปสู่กระบวนการอื่นที่ต่อเนื่องกันได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล เป็นต้น กระบวนการสรรหาประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การขอจ้างพนักงาน ระบุตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัครรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ศึกษาข้อคิดเห็นของผู้จัดการ กำหนดคุณลักษณะของพนักงานเกี่ยวกับงาน พิจารณาทางเลือกอื่นทดแทนการสรรหา กำหนดวิธีการสรรหา ดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสรรหามาจากตัวผู้สมัครเอง จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แต่หากองค์กรมีความต้องการบุคลากรเพิ่มสำหรับงานบางงานแต่ไม่ต้องการสรรหามูลค่าอาจใช้วิธีการทำงานล่วงเวลา การจ้างงานชั่วคราว ขอเช่าพนักงาน ใช้ผู้รับเหมาช่วงหรืออาจใช้ผู้รับเหมาอิสระแทน

ส่วนการคัดเลือกบุคลากรนั้นจะเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครให้ได้จำนวนและคุณสมบัติตามความต้องการ จากผู้สมัครจำนวนมาก โดยมีเครื่องมือที่ใช้เพื่อการประเมินผู้สมัคร อันได้แก่ การทดสอบ การสัมภาษณ์ใบสมัครและจดหมายรับรอง

### สรุปการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปผลการทบทวนดังกล่าวในรูปตาราง ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี

ประเด็นการทบทวน	เจ้าของผลงาน	สิ่งที่ได้รับ (ตัวแปร)
แนวคิดสมรรถนะของบุคคล	อานนท์ ศักดิ์วีระกุล(2547)	ความหมายสมรรถนะ
	อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543)	ความหมายสมรรถนะ
	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545)	ความหมายสมรรถนะ
	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543)	ความหมายสมรรถนะ
	สัณญา รัศมีธรรมโชติ (2004)	ความหมายสมรรถนะ
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระนคร (2556)	องค์ประกอบของสมรรถนะ
	เทือน ทองแก้ว (2556) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550, 2554)	ความหมายสมรรถนะ กรอบแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	สุนันทา เลานันท์ (2542)	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
		ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาทของการพัฒนาทรัพยากร-มนุษย์
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	สุนันทา เลานันท์ (2542)	แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาทของการพัฒนาทรัพยากร-มนุษย์

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรายุทธิ์ อ่อนศรี (2550) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของผู้ประกอบการในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พิจารณาโดยรวมและรายด้าน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก (2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานและปฏิบัติงานในสาขาต่างกัน พิจารณาโดยรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกัน พิจารณาโดยรวมและรายด้าน ด้านความรับผิดชอบ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ที่มีประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษณะ จันเพชร (2552) ศึกษาคุณลักษณะที่ต้องการของผู้ประกอบการเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเทคนิคการผลิตในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการคุณลักษณะที่ต้องการของผู้ประกอบการเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาเทคนิคการผลิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความผูกพัน ด้านความรู้ และด้านทักษะ (2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่ต้องการของผู้ประกอบการเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาเทคนิคการผลิตในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และประเภทของสถานประกอบการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ฉัตรชาญ ทองจับ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการสาขาวิชา : วิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และศึกษาขั้นตอนการนำรูปแบบมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะให้กับแรงงานซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้กำหนดสมรรถนะแรงงาน 6 ข้อได้แก่ความรู้ในการปฏิบัติงานคุณภาพและผลสำเร็จของงาน การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือการปรับตัวในการทำงานความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และจิตพิสัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมากและความสอดคล้องของข้อกำหนดร่างรูปแบบมีความสอดคล้องกันทุกรายการส่วนผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรในเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นจากสถานประกอบการพบว่ามีความต้องการในระดับมากด้านหลักสูตรฝึกอบรมได้ประเมินผลตามรูปแบบของ Kirk Patrick Donald L. ที่แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 ประเมินปฏิกริยาตอบสนองจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มากขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลการเรียนทั้ง 3 ด้านคือด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยจากแบบฝึกหัดท้ายบทเรียนทั้งสถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 60.21 อยู่ในเกณฑ์มากทางด้านทักษะจากแบบประเมินผลทักษะในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 70.25 อยู่ในเกณฑ์มากและทางด้านเจตคติจากแบบประเมินผลจิตสำนึกในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 73.54 อยู่ในเกณฑ์มากเช่นกันขั้นตอนที่ 3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมจากการทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 54.5 อยู่ในเกณฑ์พอใช้และหลังทำการฝึกอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 58.5 โดยใช่แบบทดสอบชุดเดียวกันและขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานประเมินพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมปานกลางแต่ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากแล้วนำผลคะแนนจากการฝึกอบรมสรุปผลตามสมรรถนะ โดยมีการประเมินจากระดับสมรรถนะที่ดูความแตกต่างของพนักงานเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังไว้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานเป็นรายบุคคลต่อไป

สุวัฒนา ตู้งสวัสดิ์ และคณะ (2552) ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการต่อบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ เพื่อศึกษาปัญหาของผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการมีความร้องการให้บัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ ในด้านจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้ในงาน ด้านการควบคุมตนเองตามลำดับ ในขณะที่ความต้องการด้านความเป็นผู้นำ พบปัญหาด้านบุคลิกภาพ คือ การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง คิดเป็นร้อยละ 36.7 ปัญหาด้านการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 23.3 ขาดความมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา คิดเป็นร้อยละ 20 รวมถึงมีความอดทนในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 10 สำหรับด้านวิชาการขาดความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมาคือ ด้านภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 23.53 จากความต้องการดังกล่าวทางคณะบริหารธุรกิจควรมีการจัดการเรียนการสอน



ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อฝึกให้นักศึกษาได้คิดอย่างมีเหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวมถึงจัดให้มีสหกิจศึกษาเพื่อเป็นการฝึกประสบการณ์ทำงานที่มีระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ซึ่งจะช่วยเป็นส่วนหนึ่งในการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการได้

นิภา วงษ์พิพัฒน์พงษ์และกรรณิการ์ เผือกนำผล (2553) ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาวิชาภาษาอังกฤษคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีผลการวิจัยพบว่า (1) สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาวิชาภาษาอังกฤษโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในระดับมากส่วนด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานและด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามสาขาที่เรียนอยู่ในระดับปานกลาง (2) สถานประกอบการมีความพึงพอใจนักศึกษฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจจำแนกตามเพศประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง/หน้าที่ในสถานประกอบการปรากฏผลดังนี้ (2.1) จำแนกตามเพศพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2.2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(2.3) จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการสำหรับนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยสรุปคือขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่กล้าตัดสินใจ ขาดภาวะการเป็นผู้นำและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าส่วนคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรมีคุณลักษณะที่สำคัญโดยสรุปคือมีทักษะด้านการสื่อสารทางภาษาได้อย่างน้อย 2-3 ภาษาเชื่อมั่นตนเองกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานสูง

ณัฐกานต์ เนตรเหมือนทิพย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเครื่องกลสาขางานเทคนิคยานยนต์ตามความคิดเห็นของศูนย์บริการรถยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ผลวิจัยพบว่า (1) ศูนย์บริการรถยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเครื่องกลสาขางานเทคนิคยานยนต์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมากส่วนด้านความรู้และด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง (2) ศูนย์บริการรถยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีขนาดใหญ่กลางเล็กมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเครื่องกลสาขางานเทคนิคยานยนต์โดยภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าศูนย์บริการรถยนต์ทั้ง 3 ขนาดมีความคิดเห็นต่อ

สมรรถนะที่เป็นจริงด้านความรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าศูนย์บริการรถยนต์ขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในภาพรวมและด้านทักษะแตกต่างกัน โดยศูนย์บริการรถยนต์ขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในภาพรวมและด้านทักษะสูงกว่าศูนย์บริการรถยนต์ขนาดกลางและศูนย์บริการรถยนต์ขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยศูนย์บริการรถยนต์ขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านคุณลักษณะสูงกว่าศูนย์บริการรถยนต์ขนาดกลาง

ฐากร อนุสรณ์พานิชกุล (2554) ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการในภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ด้านความรู้พื้นฐานในภาพรวมมีความพึงพอใจปานกลาง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมและการมีสัมมาคารวะในภาพรวมพบว่ามี ความพึงพอใจมาก

สายพิณ ม่วงนาและคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ใช้บัณฑิตปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 94.06 ซึ่งจากการสำรวจคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต พบว่าคะแนนความคิดเห็นสภาพจริงและความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิตจัดอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่พึงพอใจในสภาพจริงสูงสุด คือ ด้านการมีความอดทน มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ส่วนความพึงพอใจที่เป็นค่าคาดหวังสูงสุด คือ ด้านมีความรู้และสามารถในเชิงวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษางานวิจัยข้างต้น พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาในการคัดเลือกเข้าทำงาน โดยอาศัย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านทักษะความรู้ 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ และ 3) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ คือ ความมีวินัย การตรงต่อเวลาความอดทน ความซื่อสัตย์สุจริต และคุณธรรมจริยธรรม

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

	จิราฤทธิ์ อ่อนศรี. (2550)	กฤษณะ จันทเพชร. (2552).	ฉัตรชญา ทองจับ. (2552)	นินา วงษ์พิพัฒน์พงษ์. (2553)	ณัฐกานต์ เนตรเหมือนทิพย์. (2554)	สายพิน ม่วงนา และคณะ. (2555)	สุวิธนา ตั้งสวัสดิ์ และคณะ. (2552)
<b>ตัวแปรอิสระ</b>							
ระดับอายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วุฒิการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน			✓	✓	✓	✓	✓
ประเภทธุรกิจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓
ประสบการณ์ทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓
<b>ตัวแปรตาม (ทักษะ)</b>							
ด้านเจตคติ คือ ความมีวินัย การตรงต่อเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความอดทน ความซื่อสัตย์สุจริต และคุณธรรม							
จริยธรรม							
ด้านความรู้เชิงวิชาการและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านทักษะทางวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านบุคลิกภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ” เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพเป็นหลักและทำการศึกษาจากกลุ่มประชากร ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จึงใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ทั้งในรูปของการวิจัยเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิงโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับงานยานยนต์จากสถานประกอบการ 68 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 68 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยถือเป็นส่วนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้เครื่องมือประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการจะเก็บรวบรวม การเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยที่ดีทำให้ผู้วิจัยประหยัดเวลาและงบประมาณในการวิจัยและทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกประเภทเครื่องมือ สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ประเภทเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณซึ่งข้อมูลหลักของตัวแปรต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นตัวเลข ดังนั้นเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงจำนวนและลักษณะของตัวแปรตามที่สรุปเป็นกรอบแนวคิดดังเสนอไปในบทที่ 1 ดังนั้นในการสร้างแบบสอบถามจึงมีข้อคำถามต่างๆ ตามตัวแปรข้างต้น ซึ่งประกอบด้วย

คำถามที่เป็นปลายปิดที่ผู้ตอบไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและแบบปลายเปิดที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ โดยมีองค์ประกอบของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง)

**ส่วนนำ** เป็นส่วนที่ผู้วิจัยแจ้งชื่อเรื่องที่ทำการวิจัย ข้อมูลหรือข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย และชี้แจงวิธีการในการตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 1** เป็นเนื้อหาที่สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังหรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร หรือตัวแปรด้านคุณลักษณะประชากรตามกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รูปแบบธุรกิจและประเภทของธุรกิจเป็นต้น

**ส่วนที่ 2** เป็นเนื้อหาที่สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยการกำหนดระดับค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการมาก
3	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการน้อย
1	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการมีน้อยที่สุด

**ส่วนสุดท้าย** เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงออกได้โดยอิสระ

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

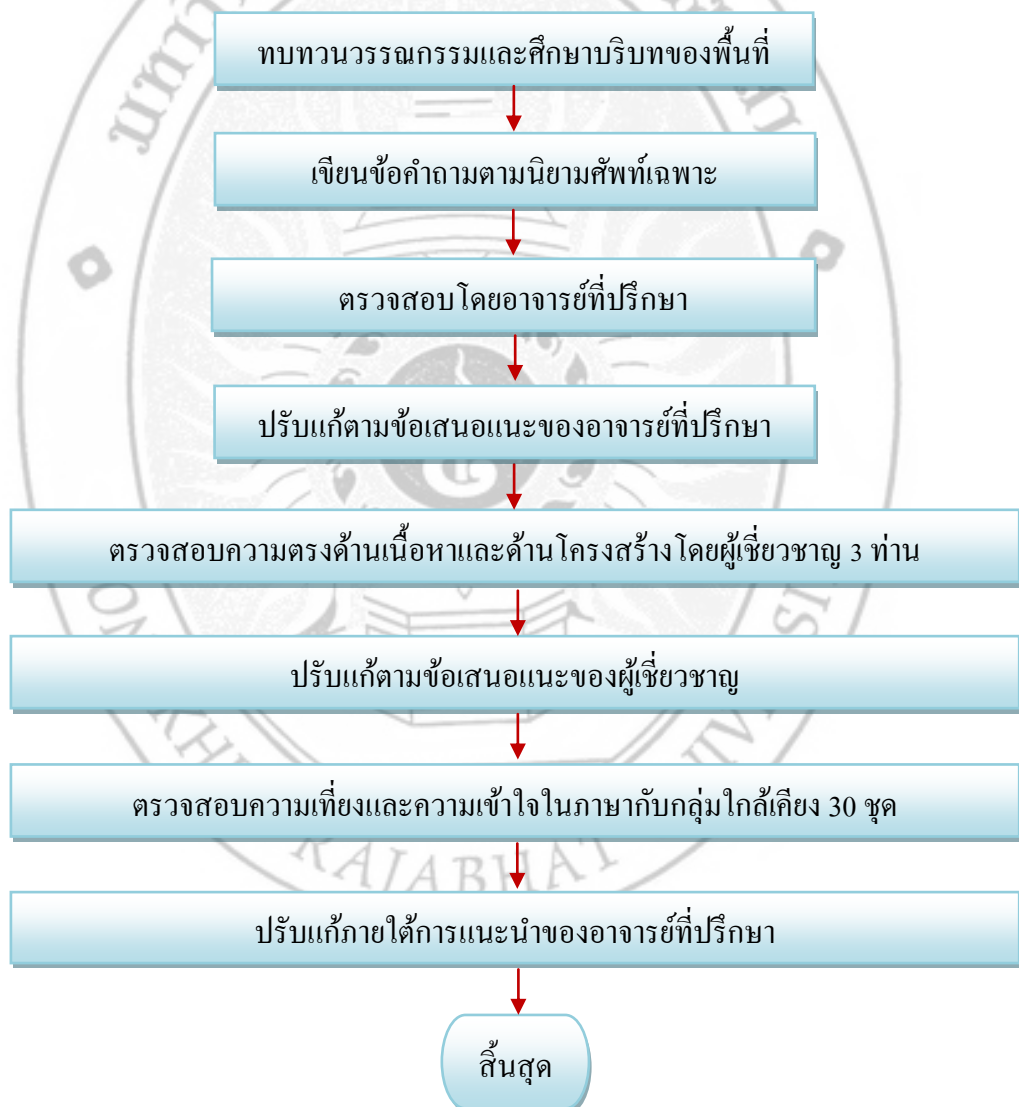
เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจาก 3 ส่วน คือ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ส่วนที่สองเป็นตัวแปรและคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และส่วนที่สามพัฒนาจากลักษณะเฉพาะของประชากรในพื้นที่ในการวิจัยนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาบริบทของพื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

2. เขียนข้อคำถามที่ได้จากการนิยามศัพท์เฉพาะจากบท 1 เพื่อนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3. ส่งเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง
  4. แก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
  5. ส่งเครื่องมือวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา
  6. ปรับแก้เครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
  7. นำเครื่องมือไปทดสอบความเที่ยงและความเข้าใจ (Try out) จำนวน 30 ชุด
  8. ปรับ/แก้ไขเครื่องมือวิจัยภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับงานวิจัยสามารถสรุปได้ดังภาพ 5



ภาพ 5 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

### คุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นการสร้างขึ้นใหม่ ดังนั้นเพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามขั้นตอนข้างต้นซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงและการตรวจสอบความเที่ยง โดยมีรายละเอียดของการตรวจสอบดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง ในการสร้างเครื่องมือในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านช่างอุตสาหกรรมและด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบเชิงเนื้อหาและใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ตรวจสอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (1977) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 เกณฑ์การพิจารณาเป็นไปได้ 2 ทางคือ ถ้าค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปคัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่หากค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

จากผลการทดสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผลปรากฏว่า จำนวนข้อคำถามทั้ง 37 ข้อ มีระดับค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ทั้งหมดสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยได้(รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงแบบวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าความเชื่อมั่นของ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้การทดสอบเพียงครั้งเดียว เครื่องมือวิจัยชุดเดียวและผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดียวเพื่อนำผลไปวิเคราะห์ความเป็นเอกพันธ์เนื้อหา (Homogeneity) ของเครื่องมือว่าเป็นเนื้อหาสาระเดียวกันเพียงใด โดยถ้าเป็นเนื้อหาสาระเดียวกันเมื่อทำการวัดซ้ำจะได้ผลการวัดที่สอดคล้องกันในการวิจัยนี้ใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha method) เป็นการแบ่งเครื่องมือวิจัยออกเป็น k ส่วนและเมื่อคำนวณความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนและความแปรปรวนของคะแนนรวมสามารถนำไปใช้ประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในที่นำเสนอในชื่อ “สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ( $\alpha$ -Coefficient)” ในกรณีวัดจากกลุ่มตัวอย่างมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

โดยที่

$\alpha$  หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

$s_i^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

$s_x^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

k หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

โดยคัดเลือกเอาข้อคำถามที่มีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

จากการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทำสอบโดยแบ่งการทดสอบเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ผลการทดสอบได้ค่าความเที่ยงที่ .86 .92 และ .94 ตามลำดับ (รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพตามขั้นตอนข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรตามขั้นตอนต่อไปนี้

### 1. ก่อนเก็บข้อมูล

ก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยมีการจัดเตรียมความพร้อมดังนี้

1.1 นัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าของสถานประกอบการ

1.2 ตรวจสอบแบบสอบถามต้นฉบับและจัดทำแบบสอบถามจำนวน 68 ฉบับ



## 2. ระหว่างเก็บข้อมูล

ในช่วงการเก็บข้อมูลเมื่อผู้วิจัยได้พบกับประชากรเป้าหมาย ผู้วิจัยมีการดำเนินการดังนี้

2.1 แนะนำตัวเองและวัตถุประสงค์ในการเก็บแบบสอบถาม พร้อมขอความอนุเคราะห์ให้แหล่งข้อมูลตอบแบบสอบถามความเป็นจริงและรับรองว่าผู้วิจัยจะดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณของนักวิจัย

2.2 อธิบายชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถาม

2.3 ไม่รบกวนแหล่งข้อมูลในขณะที่ตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกให้กับแหล่งข้อมูลตามสมควร

2.4 เมื่อแหล่งข้อมูลตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ขั้นต้น หากไม่สมบูรณ์ก็จะขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลเพิ่มเติม

2.5 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมย้ำถึงการนำข้อมูลไปเพื่อการศึกษาและเพื่อการพัฒนา

## 3. หลังเก็บข้อมูล

หลังเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอย่างละเอียด

3.2 กำหนดรหัสประจำแบบสอบถามทุกฉบับ

3.3 กำหนดรหัสสำหรับข้อความและรหัสสำหรับคำตอบทุกข้อ

3.4 ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อออกแบบตารางการบันทึกข้อมูลในโปรแกรมที่เตรียมไว้

3.5 ทำการบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามทุกฉบับจนเรียบร้อยแล้ว

3.6 ทำการตรวจสอบข้อมูลที่บันทึกไว้ว่ามีการบันทึกผิดพลาดหรือไม่ หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้วิจัยจะย้อนกลับไปดูแบบสอบถามเพื่อทำการแก้ไข

เมื่อสิ้นสุดขั้นตอนนี้แล้ว ผู้วิจัยจะได้ข้อมูลอยู่ในรูปของไฟล์ข้อมูลพร้อมที่จะวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนแผนการนำเสนอข้อมูลในบทต่อไปของแต่ละประเด็นในการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

## 1. การพรรณนาข้อมูล

เป็นการพรรณนาข้อมูลในเบื้องต้นเพื่อให้ผู้อ่านได้รู้ภูมิหลังของกลุ่มประชากรแบ่งการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแต่ละส่วนดังนี้

ตาราง 3 สรุปการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

ตัวแปร	ระดับ	สถิติ	คำสั่งใน SPSSver.12
เพศ	Nominal scale	ความถี่ ร้อยละ	Analyze(⇨)Descriptive(⇨)Frequencies
อายุ	Ordinal scale		
วุฒิการศึกษา			
ตำแหน่งงาน			
ประสบการณ์ทำงาน			
รูปแบบธุรกิจ			
ประเภทของธุรกิจ			
ระดับความต้องการของ ผู้ประกอบการ	Interval scale	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	Analyze(⇨)Descriptive(⇨)Descriptive

กำหนดความกว้างของแต่ละช่วงความต้องการ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50-5.00	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	ระดับสมรรถนะที่ต้องการน้อยที่สุด

## 2. การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับประเภทข้อมูลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในการวิจัยนี้ตัวแปรตามเป็นข้อมูลระดับเชิงปริมาณในขณะที่ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 4 แสดงการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระดับตัวแปรอิสระ	จำนวนคำตอบ	เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	คำสั่ง SPSS ver.18
เชิงกลุ่ม (เพศ)	2 ทางเลือกเป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 ทางเลือกเป็นอิสระต่อกัน	Compare mean	t-test	Analyze $\Rightarrow$ Compare mean $\Rightarrow$ Independent-samples t-Test
เชิงกลุ่ม (อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบธุรกิจและประเภทของธุรกิจ)		One way ANOVA	F-test	Analyze $\Rightarrow$ Compare mean $\Rightarrow$ One way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร-วิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ” ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากประชากรจำนวน 68 ชุด หลังจากผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลคือ เจ้าของสถานประกอบการด้านยานยนต์ โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากประเภทของธุรกิจ ได้แก่ ซ่อมบำรุง ประดับยนต์ และเคาะฟันสีประเภทละ 1 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ใช้การวิเคราะห์หาความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร-วิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพและด้านทักษะชีวิตและอาชีพ จำแนกตามสถานภาพของผู้ประกอบการ การเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

## ผลสรุปความต้องการของผู้ประกอบการ

ประภรณ์ ตันติวุฒิไกร (2558) เจ้าของร้านปฏิภาณอะไหล่ยนต์ กล่าวถึง ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่รับเข้าฝึกงานในสถานประกอบการว่า “ผู้สำเร็จการศึกษามา ในเรื่องความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งาน คือ มาทำงานสายและขาดงานบ่อย โดย ไม่แจ้งให้ทราบ เวลามอบหมายงานให้ทำ เมื่อทำเสร็จก็ไม่บอกกล่าว ผู้สั่งงานต้องสอบถามหรือ ติดตามงานเองจึงต้องการให้สถานศึกษานอกกจากสอนในเรื่องวิชาการแล้วควรปลูกฝังในเรื่อง ความรับผิดชอบให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มในห้องเรียนด้วย”

ลำควน คนเพียร (2558) เจ้าของร้าน ดี.ดี.ชาวด์แอนด์ฟิล์ม กล่าวว่า “ลักษณะทั่วไปของ กิจการเป็นงานตกแต่งรถยนต์ ช่วงส่วนใหญ่ที่รับเข้าทำงานมีความชอบและสนุกในการทำงาน แต่ เนื่องจากวัสดุและอุปกรณ์ในการตกแต่งบางชิ้นมีขนาดเล็กและมีราคาค่อนข้างสูง ทำให้เกิดการสูญ หายบ่อย เนื่องจากช่างแอบหยิบไปโดยไม่บอกกล่าว ทางร้านจึงให้ความสำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์ เป็นอันดับแรก”

มานิตย์ ทองตราฐ (2558) ผู้จัดการร้าน เอ็ม.พี.โพลีคลิฟท์ ได้กล่าวถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่รับเข้าฝึกงานว่า “ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ที่รับเข้ามา ฝึกงานมีทักษะและความรู้ในงานช่างแค่พื้นฐานเบื้องต้น แต่ให้ลงมือปฏิบัติเองยังไม่ได้ เนื่องจาก ความรู้ที่ได้จากในห้องเรียนกับการปฏิบัติจริงไม่สอดคล้องกัน อาจเพราะข้อจำกัดของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้สอนในสถานศึกษา จึงอยากให้สถานศึกษาจัดหาเครื่องมือ หรือเพิ่มระยะเวลาในการ ฝึกงานให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญและมีคุณสมบัติตรงตาม ความต้องการของสถานประกอบการ”

### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

ลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการเกี่ยวกับงานยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 68 คน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการแสดงความถี่ร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สถานะภาพส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	51	75.00
หญิง	17	25.00
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	3	4.41
25-35 ปี	17	25.00
36-45 ปี	28	41.18
มากกว่า 45 ปี	20	29.41
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	16	23.53
มัธยมศึกษา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	16	23.53
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17	25.00
ปริญญาตรี	19	27.94
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1-3 ปี	4	5.88
4-6 ปี	6	8.82
7-10 ปี	17	25.00
มากกว่า 10 ปี	41	60.29
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
เจ้าของสถานประกอบการ	52	76.47
ผู้จัดการ	8	11.76
หัวหน้าฝ่ายช่าง	8	11.76
<b>รูปแบบธุรกิจ</b>		
กิจการเจ้าของคนเดียว	59	86.77
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	7	10.29
บริษัทจำกัด	2	2.94
<b>ประเภทของธุรกิจ</b>		
ซ่อมบำรุง	49	72.06
ประดับยนต์	11	16.18
เคาะฟันสี	8	11.76

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-45 ปี มีจำนวนสูงสุด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนสูงสุด 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.94 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 60.29 ตำแหน่งงาน ได้แก่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 รูปแบบธุรกิจ ได้แก่กิจการเจ้าของคนเดียว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 86.77 และประเภทของธุรกิจ ได้แก่ธุรกิจซ่อมบำรุงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 72.06

**ระดับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ**

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน คือ ทักษะความรู้ ทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เป็นสถิติเพื่อการพรรณนาข้อมูล และนำเสนอตารางเรียงลำดับตามกลุ่มตัวแปรและภายในกลุ่มเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ระดับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการดังแสดงในตาราง 6

**ตาราง 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพและด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ	4.32	0.52	มาก
2. ด้านทักษะวิชาชีพ	3.93	0.58	มาก
3. ด้านทักษะความรู้	3.91	0.54	มาก
รวม	4.05	0.54	มาก

(N = 68)

จากตาราง 6 พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05 \sigma = 0.54$ ) และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะชีวิตและอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.32\sigma = 0.52$ ) รองลงมาคือทักษะวิชาชีพ( $\mu = 3.93\sigma = 0.58$ ) และทักษะความรู้( $\mu = 3.91\sigma = 0.54$ )

ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในด้านทักษะความรู้ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้

(N = 68)			
ด้านทักษะความรู้	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน	4.31	0.76	มาก
2. มีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบรอบคอบไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการ	4.31	0.81	มาก
3. มีการใฝ่หาความรู้และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลา	4.24	0.77	มาก
4. มีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน	4.15	0.83	มาก
5. มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรม	4.10	0.87	มาก
6. สามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.75	มาก
7. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้	4.00	0.90	มาก
8. อธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง	3.91	0.79	มาก
9. มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน	3.57	1.12	มาก
10. มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	2.51	1.10	ปานกลาง
รวม	<b>3.91</b>	<b>0.87</b>	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน ( $\mu = 4.31\sigma = 0.76$ ) มีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบรอบคอบไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการ ( $\mu = 4.31\sigma = 0.81$ ) มีการใฝ่หาความรู้ และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลา ( $\mu = 4.24\sigma = 0.77$ ) มีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน ( $\mu = 4.15\sigma = 0.83$ ) มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรม ( $\mu = 4.10\sigma = 0.87$ ) สามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.06\sigma = 0.75$ ) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้ ( $\mu = 4.00\sigma = 0.90$ ) อธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง ( $\mu = 3.91\sigma = 0.79$ ) มีความรู้



พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน ( $\mu = 3.57\sigma = 1.12$ ) และมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานในระดับน้อย ( $\mu = 2.51\sigma = 1.10$ ) ตามลำดับ

ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในด้านทักษะวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะวิชาชีพ

(N = 68)			
ทักษะวิชาชีพ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.40	0.67	มาก
2. สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้	4.13	0.79	มาก
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.87	มาก
4. รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้	4.00	0.79	มาก
5. มีความสามารถในการค้นหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเอง	4.00	0.79	มาก
6. สามารถใช้อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้	3.97	0.83	มาก
7. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน	3.94	0.81	มาก
8. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.89	มาก
9. สามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้	3.68	0.87	มาก
10. มีความรู้และทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน	3.21	1.07	ปานกลาง
รวม	3.93	0.84	มาก

จากตาราง 8 พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะวิชาชีพเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ( $\mu = 4.40\sigma = 0.67$ ) สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้ ( $\mu = 4.13\sigma = 0.79$ ) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.07\sigma = 0.87$ ) รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้ ( $\mu = 4.00\sigma = 0.79$ ) มีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเอง ( $\mu = 4.00\sigma = 0.79$ ) สามารถใช้

อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้ ( $\mu = 3.97\sigma = 0.83$ ) สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน ( $\mu = 3.94\sigma = 0.81$ ) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.91\sigma = 0.89$ ) สามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้ ( $\mu = 3.68\sigma = 0.87$ ) และมีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.21\sigma = 1.07$ )

ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในด้านทักษะชีวิตและอาชีพดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

(N = 68)			
ทักษะชีวิตและอาชีพ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.72	0.62	มากที่สุด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.51	0.61	มาก
3. มีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.49	0.70	มาก
4. มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.46	0.84	มาก
5. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.66	มาก
6. มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ	4.37	0.73	มาก
7. มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.79	มาก
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.07	0.85	มาก
9. กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง	4.04	0.74	มาก
10. ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.99	0.84	มาก
รวม	4.32	0.74	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะชีวิตและอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ดังนี้มีความซื่อสัตย์สุจริต ( $\mu = 4.72\sigma = 0.62$ ) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ( $\mu = 4.51\sigma = 0.61$ ) มีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.49$  S.D. = 0.70) มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.46\sigma = 0.84$ ) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.46\sigma = 0.66$ ) มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ ( $\mu = 4.37\sigma = 0.73$ ) มีทักษะการคิด

วิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\mu = 4.10\sigma = 0.79$ ) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\mu = 4.07\sigma = 0.85$ ) กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง ( $\mu = 4.04\sigma = 0.74$ ) และมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ( $\mu = 3.99\sigma = 0.84$ ) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการด้านความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพจำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ

#### 1. เพศ

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพแตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย t-test ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ระดับความต้องการทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามเพศของผู้ประกอบการ

ทักษะ	เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	(N = 68)	
					t-test	Sig
ด้านทักษะความรู้	ชาย	51	3.93	.57	.47	.64
	หญิง	17	3.86	.49		
ด้านทักษะวิชาชีพ	ชาย	51	3.83	.60	-2.93	.01**
	หญิง	17	4.22	.43		
ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ	ชาย	51	4.32	.53	-.08	.94
	หญิง	17	4.33	.54		

หมายเหตุ\*\* หมายถึงระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความต้องการด้านทักษะวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามเพศของผู้ประกอบการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ประกอบการเพศหญิงมีความต้องการทักษะด้านนี้สูงกว่าผู้ประกอบการเพศชาย ส่วนทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา

ด้านความรู้และทักษะชีวิตและอาชีพผู้ประกอบการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

## 2. อายุ

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามอายุของผู้ประกอบการ

(N = 68)					
สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
ด้านทักษะความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	.85	3.11	.03*
ภายในกลุ่ม	17.42	64	.27		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
ด้านทักษะวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	1.14	3	.38	1.12	.35
ภายในกลุ่ม	21.75	64	.34		
<b>รวม</b>	<b>22.89</b>	<b>67</b>			
ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	.56	2.09	.11
ภายในกลุ่ม	17.08	64	.27		
<b>รวม</b>	<b>18.75</b>	<b>67</b>			

หมายเหตุ \* หมายถึง ระดับความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการ

ด้านทักษะความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบปรากฏ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามอายุ

(N = 68)

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.63	4.04	4.06	3.65
น้อยกว่า 25 ปี	3.63	-	-.40	-.43	-.01
25-35 ปี	4.04	-	-	-.03	.39*
36-45 ปี	4.06	-	-	-	.42*
มากกว่า 45 ปี	3.65	-	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง ระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปีมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้สูงกว่าผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ.05

### 3. ระดับการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านทักษะความรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	1.77	.16
ภายในกลุ่ม	18.43	64	.29		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.11	3	.37	1.09	.36
ภายในกลุ่ม	21.78	64	.34		
<b>รวม</b>	<b>22.89</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	.41	1.51	.22
ภายในกลุ่ม	17.51	64	.27		
<b>รวม</b>	<b>18.75</b>	<b>67</b>			

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4. ประสพการณ์ทำงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านทักษะความรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.06	3	1.02	3.86	.01**
ภายในกลุ่ม	16.90	64	.26		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.66	3	1.22	4.07	.01**
ภายในกลุ่ม	19.22	64	.30		
<b>รวม</b>	<b>22.88</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.70	3	.90	3.58	.01**
ภายในกลุ่ม	16.06	64	.25		
<b>รวม</b>	<b>18.76</b>	<b>76</b>			

หมายเหตุ \*\* หมายถึง ระดับความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 15-17

#### 4.1 ด้านทักษะความรู้

เปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะความรู้เป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะความรู้เป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N = 68)

ประสบการณ์ทำงาน	$\mu$	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.08	3.98	4.02	3.94
1 - 3 ปี	3.08	-	-.91*	-.94*	-.87*
4 - 6 ปี	3.98	-	-	-.03	.04
7 - 10 ปี	4.02	-	-	-	.08
มากกว่า 10 ปี	3.94	-	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง ระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี 7-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.2 ด้านทักษะวิชาชีพ

เปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะความรู้เป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะวิชาชีพเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N = 68)

ประสบการณ์ทำงาน	$\mu$	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.07	4.21	3.87	3.99
1 - 3 ปี	3.08	-	-1.14*	-.80*	-.92*
4 - 6 ปี	4.22	-	-	.35	.22
7 - 10 ปี	3.87	-	-	-	-.13
มากกว่า 10 ปี	4.00	-	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง ระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 16 พบว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี 7-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะวิชาชีพสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.3 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

เปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะชีวิตและอาชีพเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะชีวิตและอาชีพเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\mu$	(N = 68)			
		1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.58	4.17	4.34	4.41
1 - 3 ปี	3.58	-	-.59	-.76*	-.84*
4 - 6 ปี	4.17	-	-	-.17	-.24
7 - 10 ปี	4.34	-	-	-	-.08
มากกว่า 10 ปี	4.41	-	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง ระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี และมากกว่า 10 ปีมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

#### 5. ตำแหน่งงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านทักษะความรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.14	3	.05	.15	.93
ภายในกลุ่ม	19.82	64	.31		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	.42	1.24	.30
ภายในกลุ่ม	21.63	64	.34		
<b>รวม</b>	<b>22.88</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	.36	1.28	.29
ภายในกลุ่ม	17.69	64	.28		
<b>รวม</b>	<b>18.75</b>	<b>76</b>			

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. รูปแบบธุรกิจ

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบธุรกิจแตกต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามรูปแบบธุรกิจของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านทักษะความรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.55	2	.27	.92	.40
ภายในกลุ่ม	19.41	65	.30		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.79	2.41	.10
ภายในกลุ่ม	21.30	65	.33		
<b>รวม</b>	<b>22.88</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	.68	2.54	.09
ภายในกลุ่ม	17.39	65	.27		
<b>รวม</b>	<b>18.75</b>	<b>67</b>			

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 7. ประเภทของธุรกิจ

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกัน” ผลการทดสอบโดย F-test ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามประเภทของธุรกิจของผู้ประกอบการ

(N = 68)

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านทักษะความรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.49	2	.25	.82	.45
ภายในกลุ่ม	19.47	65	.30		
<b>รวม</b>	<b>19.96</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.54	2	.27	.79	.46
ภายในกลุ่ม	22.34	65	.34		
<b>รวม</b>	<b>22.88</b>	<b>67</b>			
<b>ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.21	.73	.49
ภายในกลุ่ม	18.34	65	.28		
<b>รวม</b>	<b>18.75</b>	<b>67</b>			

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทของธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา  
จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

(N = 68)

	ทักษะความรู้	ทักษะวิชาชีพ	ทักษะชีวิตและอาชีพ
เพศ	-	.01**	-
อายุ	.03*	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-
ประสบการณ์ทำงาน	.01**	.01**	.01**
ตำแหน่งงาน	-	-	-
รูปแบบธุรกิจ	-	-	-
ประเภทของธุรกิจ	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง ต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 \*\* หมายถึง ต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 - หมายถึง ต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 21 พบว่า 1) ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะความรู้จากการศึกษาสรุปได้ว่า  
ผู้ประกอบการที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะด้านทักษะ  
ความรู้ที่แตกต่างกัน 2) ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ จากการศึกษารูปได้ว่า ผู้ประกอบการ  
ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพที่แตกต่าง  
กันและ 3) ความต้องการสมรรถนะด้านทักษะชีวิตและอาชีพจากการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ประกอบการที่  
มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการสมรรถนะด้านทักษะชีวิตและอาชีพที่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการมีอัตราสูงกว่าสาขาอื่น ๆ โดยเฉพาะ ความต้องการกำลังแรงงานระดับกลางที่พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ดังนั้นเมื่อแรงงานระดับกลาง มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนแรงงานระดับ นี้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการผลิตแรงงานดังกล่าวมิใช่เพียงการ เรียนรู้ทฤษฎีและพอจะทำงานได้เท่านั้น แต่ต้องเป็นแรงงานที่สามารถทำงานและสามารถนำความรู้ ทางวิชาการไปพัฒนาได้

การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ หากไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้สนองตอบความ ต้องการของตลาดแรงงานแล้วย่อมก่อให้เกิดปัญหาการผลิตแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน หรือมีคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และทำให้เกิด ปัญหาว่างงานตามมา ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาสำคัญที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกถือเป็นเรื่อง ใหญ่เพราะถ้าทำงานต่ำกว่าระดับ หรือทำงานไม่ตรงสาย เท่ากับเป็นการใช้งบประมาณในการศึกษา ไปอย่างไม่คุ้มค่า กระบวนการผลิตเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด แรงงานนั้น จะต้องพิจารณาจากสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนั้น ๆ หรืออาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าคุณลักษณะอันถึงประสงค์หรือสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับ ความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ต่างกัน

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเรื่องสมรรถนะของบุคคล กรอบแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น คือ กรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน และลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย รูปแบบธุรกิจ และประเภทของธุรกิจแหล่งข้อมูลในการค้นหาสถานประกอบการ ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรข้างต้น

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 3 คน ในประเด็นความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาประชากร คือ ผู้ประกอบการที่ให้บริการเกี่ยวกับงานยานยนต์ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 68 คน ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่ายช่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมี 4 ส่วน ประกอบด้วย ชื่อเรื่องที่ทำการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 68 คน ได้รับคืน จำนวน 68 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ และความถี่ลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการ รวบรวมและทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ver.12

### ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ พบว่า ประชากรจำนวน 68 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 51 คน มีอายุระหว่าง 36-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ตำแหน่งงานเป็นเจ้าของสถานประกอบการ ดำเนินธุรกิจในรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียวและส่วนมากเป็นประเภทธุรกิจซ่อมบำรุง และ ผู้ประกอบการประเภทซ่อมบำรุง ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในงาน ผู้ประกอบการประเภทระดับบัณฑิต ให้ความสำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และผู้ประกอบการประเภทเคาะฟันสี มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะความรู้และทักษะวิชาชีพในงานช่าง

2. ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะวิชาชีพและมีความต้องการด้านทักษะความรู้ น้อยที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตและอาชีพ จำแนกตามลักษณะของผู้ประกอบการ ผลปรากฏดังนี้

3.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านทักษะความรู้และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านวิชาชีพพบว่ามี ความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีความต้องการทักษะ ด้านนี้สูงกว่าเพศชาย

3.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาใน ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการด้านทักษะความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ผู้ประกอบการที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้สูงกว่าผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่าง มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้ประกอบการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.4 ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ ทำงาน 1 - 3 ปีอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะวิชาชีพสูงกว่าผู้มี ประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์



ทำงาน 7 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะชีวิต และอาชีพสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการวิจัย ทำให้ทราบความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขางานเครื่องกล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขางานเครื่องกล 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา วงษ์พิพัฒน์พงษ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความต้องการด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ/ ทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่

ส่งผลต่อการทำงาน/ทักษะวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามสาขาวิชาที่เรียน/  
ทักษะความรู้ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความมานะอดทน และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ มีทักษะ การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องซึ่งถือเป็นคุณสมบัติลำดับต้นที่ผู้ประกอบการ ให้ความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมาย มีความมานะอดทนและมีวินัยในการปฏิบัติงานย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานของกฤษณะ จันเพชร (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะ ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ด้านความ รับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านความผูกพัน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้และด้านทักษะตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชาญ ทองจับ (2552) ได้ทำ การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา หลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และศึกษาขั้นตอนการนำรูปแบบมา พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะให้กับแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้กำหนดสมรรถนะแรงงาน 6 ข้อ ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพและผลสำเร็จของงาน การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ การปรับตัวในการทำงาน ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและจิตพิสัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของสายพิณ ม่วงนา และคณะ(2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจคุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้บัณฑิต ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในสภาพจริงในระดับมาก คือ ด้านการมีความอดทน มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสาธารณะ รองลงมาคือ ด้านความรู้และความสามารถในการเชิงวิชาการและวิชาชีพ

ด้านทักษะวิชาชีพ ได้แก่ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้สามารถอ่านและ ทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้ รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่ จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้มีความสามารถในการค้นหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้อง ได้ด้วยตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขา วิชาชีพได้มีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานมีความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้และสามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานคุณสมบัติดังกล่าวถือเป็นสมรรถนะที่ผู้ประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความต้องการทักษะวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองจากทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการต้องมีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง มีความสามารถในการเลือกเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมในงาน มีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์งานในเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานได้ สอดคล้องกับ จิรายุทธิ์ อ่อนศรี (2550) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรมตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐกานต์ เนตรเหมือนทิพย์ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ ตามความคิดเห็นของศูนย์บริการรถยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความต้องการของสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านทักษะและด้านความรู้

ด้านทักษะความรู้ ได้แก่มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานมีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบ รอบคอบไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการการใฝ่หาความรู้และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลามีความชำนาญและทักษะด้านสาขางานมีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรมสามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงานมีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียนอธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้องการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความต้องการสมรรถนะด้านทักษะความรู้ น้อยกว่าทักษะทั้ง 2 ด้าน ด้วยให้เหตุผลว่าการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้ในเชิงวิชาการมากกว่าการปฏิบัติ ซึ่งเนื้อหาตามหลักสูตรที่ใช้ไม่สอดคล้องกับลักษณะการประกอบการของสถานประกอบการ เพราะความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นหากรับเข้าทำงานผู้สำเร็จการศึกษาสามารถพัฒนาความรู้และหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ในภายหลัง สอดคล้องกับกฤษณะ จันทเพชร (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ตามความต้องการของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณลักษณะด้านความรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ตามความ

ต้องการของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าความต้องการคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเองและด้านความผูกพัน

2. การเปรียบเทียบระดับความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รูปแบบธุรกิจและประเภทของธุรกิจ ผลปรากฏ ดังนี้

2.1 ผู้ประกอบการ มีความต้องการทักษะด้านวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ประกอบการเพศหญิงมีความต้องการทักษะด้านนี้สูงกว่าผู้ประกอบการเพศชาย ส่วนทักษะด้านความรู้และทักษะชีวิตและอาชีพ ผู้ประกอบการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงขาดโอกาสทางการเรียนรู้ในสาขาวิชาเครื่องกล จึงมีความต้องการรับผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะวิชาชีพเข้ามาช่วยในการประกอบธุรกิจมากกว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศชาย

2.2 ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการด้านทักษะความรู้แตกต่างกันโดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าผู้ประกอบการที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทักษะความรู้สูงกว่าผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และ 36-45 ปี อาจเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีความต้องการ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะความรู้มากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

2.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เปิดกิจการในบริเวณใกล้เคียงกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน และบางแห่งยังเป็นกิจการในระบบเครือญาติและส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจในรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียวจึงให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในลักษณะเดียวกัน

2.4 ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันต่างมีมุมมองตามความต้องการไม่เหมือนกันนั่นคือ ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี 7 - 10 ปี และ

มากกว่า 10 ปี มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการทั้ง 3 ด้านสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปีอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ คุณสมบัติในการทำงานต่าง ๆ เช่นความมีวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นส่วนประกอบที่ทุกคนต้องมีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยปราศจากข้อขัดแย้ง

2.5 ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีบริบทต่างกันย่อมต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาต่างกัน เช่น ผู้เป็นเจ้าของ และผู้จัดการมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีภาวะการเป็นผู้นำ แต่ในบริบทของหัวหน้าฝ่ายช่างกลับต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาวิชา พร้อมปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ผู้ประกอบการที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากทักษะทั้งสามด้าน เป็นทักษะหลักที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพทุกคนต้องมี ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการรับคนเข้าทำงานของสถานประกอบการ หากแต่รูปแบบของธุรกิจแต่ละประเภท มีขนาดไม่เท่ากันจึงให้ความสำคัญกับทักษะแต่ละด้านแตกต่างกัน เช่น กิจการเจ้าของคนเดียวต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเฉพาะเรื่องของความซื่อสัตย์มากกว่าทักษะวิชาชีพที่สามารถฝึกฝนในภายหลังจนเกิดความชำนาญได้แต่รูปแบบของบริษัท เน้นการให้ความสำคัญกับทักษะวิชาชีพมากกว่า เพราะเมื่อพนักงานมีทักษะการปฏิบัติงาน มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมได้

2.7 ผู้ประกอบการที่มีประเภทของธุรกิจต่างกันมีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านทักษะชีวิตและอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงต้องมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ มีความรู้ทางทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประกอบอาชีพ ดังนั้นผู้ประกอบการที่มีประเภทของธุรกิจต่างกัน จึงมีความต้องการสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาที่หลากหลายไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ซึ่งผู้มีหน้าที่หลักในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาวชิชพออกสู่สถานประกอบการและตลาดแรงงาน คือ สถานศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรวิชาชีพ ตลอดจนครูผู้สอนและผู้ประกอบการ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรโดยสอดคล้องกับทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเฉพาะเรื่องการเมืองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

1.2 ในการพัฒนาหลักสูตร ควรเชิญผู้ประกอบการที่มีลักษณะที่มีความหลากหลายในประเด็น เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน เนื่องจากผู้ประกอบการกลุ่มนี้มีความต้องการสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกพื้นที่เป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีเท่านั้น ผู้สนใจอาจเปลี่ยนควรไปศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีสถานประกอบการเกี่ยวกับงานยานยนต์มากมาย ซึ่งจะทำได้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนน้อยราย ซึ่งผู้สนใจอาจมีการเปลี่ยนพื้นที่เป้าหมาย ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น

2.3 ศึกษาข้อมูลนักศึกษาผู้จบการศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ ว่ามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการหรือไม่



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กฤษณะ จันเพชฌ.(2552). คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ตามความต้องการของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิตติมา อัครชิตพิงค์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- จิรายุทธิ์ อ่อนศรี. (2550). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผล การศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัทรชาญ ทองจับ. (2552). รูปแบบพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ สาขาวิชาวิจัยและ พัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิตสาขาวิชา วิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐากร อนุสรณ์พาณิชกุล. (2554). ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. รายงานการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นิภา วงษ์พิพัฒน์พงษ์ และกรรณิการ์ เผือกนำผล. (2553). ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. เอกสารวิจัยเสนอต่อกองทุนวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอ.เอส. เทคนิคการพิมพ์.
- ปฐมพงษ์ สุภเลิศ. (2549). KM : Knowledge Management จากหลักการแนวคิดสู่การปฏิบัติ. (มกราคม:62-63).(Online) <https://www.gotoknow.org/posts/336775>
- ณัฐกานต์ เนตรเหมือนทิพย์. (2554). สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ ตามความคิดเห็นของ ศูนย์บริการรถยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. ผลงานวิจัย วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี.



- เทียน ทองแก้ว.(2556). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (Online) <http://www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc>
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). **การจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรชัย เจดามาน. (2556). **สัญจร คนเดินทาง.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**.(Online) <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมธี ปลัฒนนานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอ เอสพรีนติ้งเฮ้าส์
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. 19 สิงหาคม 2542. (Online) <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>.
- วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินหว่าง. **ทฤษฎีองค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี. (2556). **ข้อมูลสถิติผู้สำเร็จการศึกษา**. งานทะเบียน: วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี. (อัดสำเนา).
- สายพิณ ม่วงนา และคณะ. (2556). **การสำรวจคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์**. รายงานการวิจัย เสนอต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุนันทา เลานันทร์. (2542). **การบริหารงานบุคคล** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 12, 284.
- สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ และคณะ. (2552). **ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการต่อบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2554). **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2554**. (Online).<http://www.vec.go.th>.
- \_\_\_\_\_. (2555). **นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล (พ.ศ. 2555-2569)**. (Online) <http://www.kasetsing.ac.th/datasos/yudtasat15year.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. (Online).[http://www.nesdb.go.th/ Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf).

เสนาะ ตีเยาว์.(2516). การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.





บุคลากร

## บุคลากรกรม

ประกรณ์ ตันติวุฒิไกร. (2558). เจ้าของร้านปฏิกาณอะไหล่ยนต์. **สัมภาษณ์**. 3 มิถุนายน 2558.

มานิตย์ ทองตราชู. (2558). ผู้จัดการร้าน เอ็ม.พี. โพลีคลิฟท์. **สัมภาษณ์**. 3 มิถุนายน 2558.

ลำควน คนเพียร. (2558). เจ้าของร้าน ดี.ดี. ซาวด์แอนด์ไฟลัม. **สัมภาษณ์**. 3 มิถุนายน 2558.





ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- |   |              |   |
|---|--------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟ ลาเต๊ะ       | ตำแหน่ง      | อาจารย์                                     |
|   | สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์<br>วิทยาเขตปัตตานี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ยางประยงค์ | ตำแหน่ง      | อาจารย์                                     |
|   | สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา                      |
| 3. ว่าที่ ร.ต. ประสิทธิ์ พูลฉนวน            | ตำแหน่ง      | ครู วิทยฐานะ-<br>ชำนาญการพิเศษ              |
|   | สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี                     |





**ภาคผนวก ข**

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 246

ที่ บวล. 0178 / 2558

วันที่ 10 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ยางประยงค์

ด้วย นางสาวนัตยา วัชรพลางกูร รหัส 53G4001009 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ในศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ผศ.ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศษ 0560.06 / ว 0017

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

10 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟ ลาเต๊ะ

ด้วย นางสาวนิตยา วัชรพลางกูร รหัส 53G4001009 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ในศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ผศ.ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7433 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0017

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

10 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี

ด้วย นางสาวนศยา วัชรพลางกูร รหัส 53G4001009 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ในศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ผศ.ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าที่ ร.ต.ประสิทธิ์ พูลฉนวน บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7433 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



**ภาคผนวก ค**  
**รายชื่อสถานประกอบการ**

รายชื่อสถานประกอบการเกี่ยวกับยานยนต์ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทธุรกิจ
1	วีการช่าง	เคาะพ่นสี
2	เบสท์ การراج	เคาะพ่นสี
3	เม็งการช่าง	เคาะพ่นสี
4	ศิลป์ทองการช่าง	เคาะพ่นสี
5	ช. รุ่งเรืองการช่าง	เคาะพ่นสี
6	เอ็น ซี การช่าง	เคาะพ่นสี
7	พี.เอ็นการช่าง	เคาะพ่นสี
8	วุฒิกการช่าง	เคาะพ่นสี
9	พัฒนายนต์	เคาะพ่นสี
10	เกรียงไกร	เคาะพ่นสี
11	พัฒนายนต์	ซ่อมบำรุง
12	เกรียงไกร	ซ่อมบำรุง
13	ศักดิ์ศรีการช่างปัตตานี	ซ่อมบำรุง
14	ปัตตานีเจริญการช่าง	ซ่อมบำรุง
15	อโต้ยูโรป้า	ซ่อมบำรุง
16	สหการไฟฟ้า	ซ่อมบำรุง
17	แกรนด์อโต้เชลล์ จำกัด	ซ่อมบำรุง
18	ประกายยนต์	ซ่อมบำรุง
19	จอยเจริญการช่าง	ซ่อมบำรุง
20	บ้านการช่าง	ซ่อมบำรุง
21	ส. การช่าง	ซ่อมบำรุง
22	ฟ้าคะนองการช่าง	ซ่อมบำรุง
23	มนัส การช่าง	ซ่อมบำรุง
24	รุ่งเรืองยานยนต์	ซ่อมบำรุง
25	ชนชัยอโต้คาร์	ซ่อมบำรุง
26	พรี การช่าง	ซ่อมบำรุง
27	แบร่อ กลการ	ซ่อมบำรุง

รายชื่อสถานประกอบการเกี่ยวกับยานยนต์ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทธุรกิจ
28	พิธานพาณิชย์	ซ่อมบำรุง
29	ชูเกียรติยนต์	ซ่อมบำรุง
30	ชนันต์มอเตอร์	ซ่อมบำรุง
31	อีซูซุนครมอเตอร์เซลส์ (1991)	ซ่อมบำรุง
32	มิตรชูทักษิณ	ซ่อมบำรุง
33	สยามนิสสันปัตตานี	ซ่อมบำรุง
34	เอส. บี. ออโต้เซลส์	ซ่อมบำรุง
35	อริยะมอเตอร์	ซ่อมบำรุง
36	ชูเกียรติอโต้เทค (1995)	ซ่อมบำรุง
37	ซูบารุ ปัตตานี	ซ่อมบำรุง
38	ชูเกียรติมอเตอร์ (1996)	ซ่อมบำรุง
39	ชูเกียรติคาร์ (1908)	ซ่อมบำรุง
40	พี. ที. เจริญธุรกิจ	ซ่อมบำรุง
41	รัชการ์คปัตตานี	ซ่อมบำรุง
42	มินตราเซอร์วิส	ซ่อมบำรุง
43	สุบิน การช่าง	ซ่อมบำรุง
44	สิทธิชัยยานยนต์	ซ่อมบำรุง
45	ณรงค์การช่าง	ซ่อมบำรุง
46	เกษยานยนต์	ซ่อมบำรุง
47	ปัตตานีฮอนด้าคาร์ส จำกัด	ซ่อมบำรุง
48	นครินทร์ การช่าง	ซ่อมบำรุง
49	ดวงเงิน	ซ่อมบำรุง
50	อุชนะ	ซ่อมบำรุง
51	อานาจ	ซ่อมบำรุง
52	ประกายยนต์	ระดับยนต์
53	สยามเทคนิค	ระดับยนต์
54	ที.เอส. ที. เทคโนโลยี	ระดับยนต์

## รายชื่อสถานประกอบการเกี่ยวกับยานยนต์ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทธุรกิจ
55	ปัตตานียางทอง	ระดับยนต์
56	แพล็ททินัมมอเตอร์เซลล์ (ปัตตานี)	ระดับยนต์
57	พีทีซี ออโต้เซลล์	ระดับยนต์
58	ปัตตานี ธีรยางค์ยนต์	ระดับยนต์
59	รอยัลปัตตานี เอ็นจิเนียริง	ระดับยนต์
60	ที.ที.ออโต้ไทร์	ระดับยนต์
61	ศูนย์บริการยางบริดจ์โตน	ระดับยนต์
62	เทคนิคออโต้ซาวส์	ระดับยนต์
63	ธนชัยออโต้คาร์ปัตตานี	ระดับยนต์
64	ปัตตานีกระจกรยนต์	ระดับยนต์
65	หาดใหญ่กระจกรยนต์	ระดับยนต์
66	เอส.พี.ออโต้เซอร์วิส	ระดับยนต์
67	ออโต้เวลด์ระดับยนต์	ระดับยนต์
68	สิงห์ระดับยนต์	ระดับยนต์



ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ

.....

เรียน ผู้ประกอบการให้บริการด้านยานยนต์ในจังหวัดปัตตานีทุกท่าน

การวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร-  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ศึกษาสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชา  
อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการให้บริการด้านยานยนต์ในจังหวัด  
ปัตตานี ประกอบด้วย ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และด้านทักษะ  
ชีวิตและอาชีพ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้หนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกอบการด้านยานยนต์ คำตอบของท่าน มี  
ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของ  
ท่านไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ความคิดเห็นของท่านจะถือว่าเป็นความลับซึ่งไม่มี  
ผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด การวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏออกมาใน  
ภาพรวมอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่าน  
โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามใน  
ครั้งนี้

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

นาตยา วัชรพลางกูร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แบบสัมภาษณ์สถานประกอบการที่มีความต้องการด้านสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสาขาวิชาเครื่องกล

---

ข้อมูลสถานประกอบการ

ชื่อสถานประกอบการ

.....

ประเภทสถานประกอบการ

- กิจการเจ้าของคนเดียว       บริษัทมหาชน จำกัด       ห้างหุ้นส่วน จำกัด

หัวข้อในการสัมภาษณ์

1. ด้านทักษะความรู้

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ด้านทักษะวิชาชีพ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ด้านทักษะชีวิต...

3.1 ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ผู้ให้การสัมภาษณ์..... ผู้สัมภาษณ์.....  
(.....) (.....)  
ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชา  
อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลตามความต้องการของสถานประกอบการ

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ  
ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายช่าง
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท  
วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของสถานประกอบการใน  
เขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยขอ  
รับรองว่าข้อมูลของท่านจะเป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายดา วัชรพลางกูร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 
- 1. เพศ**
    - ① ชาย
    - ② หญิง
  - 2. ระดับอายุ**
    - ① น้อยกว่า 25 ปี
    - ② 25-35 ปี
    - ③ 36-45 ปี
    - ④ มากกว่า 45 ปี
  - 3. ระดับการศึกษา**
    - ① ต่ำกว่า มัธยมปลาย/ปวช.
    - ② มัธยมปลาย/ปวช.
    - ③ ปวส.
    - ④ปริญญาตรี
    - ⑤ สูงกว่าปริญญาตรี
  - 4. ประสบการณ์ทำงาน**
    - ① 1-3 ปี
    - ② 4-6 ปี
    - ③ 7-10 ปี
    - ④ มากกว่า 10 ปี
  - 5. ตำแหน่งงาน**
    - ① เจ้าของสถานประกอบการ
    - ② ผู้จัดการ
    - ③ หัวหน้าฝ่ายช่าง
    - ④ อื่น ๆ โปรดระบุ.....
  - 6. รูปแบบธุรกิจ**
    - ① กิจการเจ้าของคนเดียว
    - ② ห้างหุ้นส่วนจำกัด
    - ③ บริษัทจำกัด
    - ④ อื่น ๆ โปรดระบุ.....
  - 7. ประเภทของธุรกิจ**
    - ① ซ่อมบำรุง
    - ② ประดับยนต์
    - ③ เคาะฟันสี
    - ④ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

**ตอนที่ 2** ความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหมายเลขท้ายข้อความตามระดับความต้องการของท่าน โดยกำหนดความหมายของคะแนน ดังนี้

- |   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความต้องการ				
<b>ทักษะความรู้</b>						
1	มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน	5	4	3	2	1
2	อธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
3	มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรม	5	4	3	2	1
4	มีการใฝ่หาความรู้ และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1
5	มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน	5	4	3	2	1
6	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้	5	4	3	2	1
7	มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	5	4	3	2	1
8	สามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
9	มีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ รอบคอบ ไม่ประมาทและแก้ปัญหาคด้วยหลักวิชาการ	5	4	3	2	1
10	มีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน	5	4	3	2	1
<b>ทักษะวิชาชีพ</b>						
11	มีความรู้และทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน	5	4	3	2	1
12	รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้	5	4	3	2	1
13	สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้	5	4	3	2	1
14	สามารถใช้อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้	5	4	3	2	1
15	สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน	5	4	3	2	1
16	สามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
17	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	⑤	④	③	②	①
18	มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	⑤	④	③	②	①
19	มีความสามารถในการค้นหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเอง	⑤	④	③	②	①
20	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	⑤	④	③	②	①
<b>ทักษะชีวิตและอาชีพ</b>						
21	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	⑤	④	③	②	①
22	มีความซื่อสัตย์สุจริต	⑤	④	③	②	①
23	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	⑤	④	③	②	①
24	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	⑤	④	③	②	①
25	มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ	⑤	④	③	②	①
26	กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง	⑤	④	③	②	①
27	มีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	⑤	④	③	②	①
28	มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	⑤	④	③	②	①
29	มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	⑤	④	③	②	①
30	มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	⑤	④	③	②	①

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....



**ภาคผนวก จ**  
**การหาคุณภาพเครื่องมือ**



### ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลการพิจารณา	IOC
	(คนที่)				
	1	2	3		
<b>1. ด้านทักษะความรู้</b>					
1. มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
2. อธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
3. มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรม	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
4. มีการใ้หาความรู้และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
5. มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
6. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
7. ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
8. สามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
9. มีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบรอบคอบ ไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการ	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
10. มีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
<b>2. ด้านทักษะวิชาชีพ</b>					
11. มีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
12. รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานประกอบอาชีพได้	+1	0	+1	0.67	คัดเลือกไว้
13. สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้	+1	0	+1	0.67	คัดเลือกไว้
14. สามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
15. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ๆ ในการปรับปรุงงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
16. สามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้

สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลการพิจารณา	IOC
	(คนที)				
	1	2	3		
17. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	คัดเลือกไว้
18. มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	+1	0	+1	0.67	คัดเลือกไว้
19. มีความสามารถในการค้นหาความรู้ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
20. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
<b>3. ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ</b>					
21. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
22. มีความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
23. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
24. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
25. มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
26. กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
27. มีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
28. มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
29. ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้
30. มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	คัดเลือกไว้

## ค่าความเชื่อมั่น

### 1. ทักษะด้านความรู้

ทักษะความรู้	Scale	Corrected	Cronbach's	
	Mean	Variance	Item-Total	Alpha if
	if Item	if Item	Correlatio	Item
	Deleted	Deleted	n	Deleted
1. มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชา ที่เรียน	35.33	30.37	0.47	0.86
2. อธิบายขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง	35.03	31.34	0.66	0.84
3. มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุตสาหกรรม	34.80	31.13	0.60	0.85
4. มีการฝึกหาความรู้ และเรียนรู้งานใหม่อยู่ตลอดเวลา	34.80	30.79	0.61	0.85
5. มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงาน	34.70	31.39	0.65	0.84
6. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาได้	35.00	30.97	0.52	0.85
7. ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน	36.37	31.48	0.45	0.86
8. สามารถเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย	34.97	31.41	0.70	0.84
9. มีนิสัยในการทำงานที่ดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบรอบคอบ ไม่ประมาทและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชาการ	34.73	31.38	0.56	0.85
10. มีความชำนาญและทักษะด้านสาขางาน	34.97	30.31	0.63	0.84
Cronbach's Alpha	.86			
N of Items	10			
Case Processing	30			

## 2. ทักษะวิชาชีพ

ทักษะวิชาชีพ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. มีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน	36.83	32.01	0.37	0.93
12. รู้จักและประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้	36.10	28.99	0.77	0.90
13. สามารถอ่านและทำความเข้าใจคู่มือการใช้เครื่องมือหรือแนะนำวิธีการใช้ต่อผู้อื่นได้	35.90	29.20	0.73	0.91
14. สามารถใช้อุปกรณ์/เทคโนโลยีตามสาขาวิชาชีพได้	36.07	29.65	0.71	0.91
15. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน	36.10	29.20	0.79	0.90
16. สามารถสร้างงานใหม่ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้	36.20	29.96	0.85	0.90
17. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	35.83	29.73	0.73	0.91
18. มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	35.73	30.62	0.64	0.91
19. มีความสามารถในการค้นหาความรู้ ข้อมูลและประเมินความถูกต้องได้ด้วยตนเอง	36.07	28.69	0.79	0.90
20. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	36.07	30.96	0.64	0.91
Cronbach's Alpha	.92			
N of Items	10			
Case Processing	30			

## 3. ทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพ	Scale	Scale		Cronbac
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	h's Alpha if Item Deleted
21. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	38.40	33.007	.718	.931
22. มีความซื่อสัตย์สุจริต	38.37	32.447	.739	.930
23. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน	38.57	31.840	.763	.929
24. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	38.80	31.821	.696	.932
25. มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการ	38.70	31.114	.838	.925
26. กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง	38.80	32.579	.696	.932
27. มีความมานะอดทนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	38.63	32.447	.755	.929
28. มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาได้อย่าง เหมาะสม	38.87	31.706	.699	.932
29. ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	38.97	30.585	.802	.927
30. มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย	38.60	31.145	.759	.929
Cronbach's Alpha	.94			
N of Items	10			
Case Processing	30			



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวนาคยา วัชรพลางกูร
วัน เดือน ปีเกิด	3 มิถุนายน 2518
สถานที่เกิด	อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
สถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	10/118 ถนนหนองจิก ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี ถนนสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2537 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคยะลา จังหวัดยะลา</p> <p>พ.ศ. 2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคยะลา จังหวัดยะลา</p> <p>พ.ศ. 2543 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต</p> <p>พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี</p> <p>พ.ศ. 2557 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา</p>



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

**ชื่อวิทยานิพนธ์** สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท  
วิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ตามความต้องการของผู้ประกอบการ  
COMPETENCIES OF HIGH VOCATIONAL CERTIFICATE GRADUATES  
STUDYING IN INDUSTRIAL TECHNOLOGY PROGRAM, MECHANICAL  
ENGINEERING ACCORDING TO THE DEMAND OF THE ENTREPRENEURS

**ผู้วิจัย** นางสาวนาคยา วัชรพลางกูร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ป๋องศักดิ์ ทองเนื้อแข็ง)

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร  
(ดร.แสนศักดิ์ ศิริพานิช)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจันท)

..... กรรมการจากบัณฑิตวิทยาลัย  
(ดร.ศรุตพงษ์ ภูวรัวรานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองวิทยานิพนธ์แล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)  
วันที่..... เดือน ..... พ.ศ. ....

