

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัย ได้นำผลการวิจัยมานำเสนอ ดังนี้

1. การศึกษาระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จำแนกตามสถานภาพ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ
91.17 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.26 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.42

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการ
บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร (\bar{X} =4.58) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร (\bar{X} =4.31) และด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร (\bar{X} =4.30) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า

1.2.1 ด้านการจัดหาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร มีปัญหามากที่สุด และการสรรหาและ
คัดเลือกบุคลากร ได้ทันกับความต้องการของวิทยาลัยฯ มีปัญหาน้อยที่สุด

1.2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ มีปัญหามากที่สุด และการจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาอบรมดูงานได้เผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานมีปัญหาน้อยที่สุด

1.2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาความดี ความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และความเป็นธรรม มีปัญหามากที่สุด และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีปัญหาน้อยที่สุด

1.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัญหามากที่สุด และการประเมินผลอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยกระบวนการและผลผลิตในการปฏิบัติงานมีปัญหาน้อยที่สุด

1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและด้านการจัดหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน

1.4 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้

1.4.1 ด้านการจัดหาบุคลากร คือ บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส

1.4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง

1.4.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร คือ ควรเร่งดำเนินการเกี่ยวกับเงินชดเชยบำเหน็จ บำนาญ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรที่ลาออก พ้นจากการทำงาน หรือเสียชีวิต ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การประเมินผล เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงผลงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลาปฏิบัติงาน และลาพักร้อน มีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน

2. การศึกษาในระยะที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ สรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบ คุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส สนับสนุนให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง อย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างความตระหนักเพื่อให้ผู้ทัศนให้กับงานที่ตน ได้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน มีการสนับสนุน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้ปฏิบัติ อดความวิตกกังวลสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาอาชีวศึกษามีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะ เป็นการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงานอย่างดียิ่ง

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรขององค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดประสิทธิภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ สภาพการกระจายอำนาจการบริหารงาน บุคลากรยังไม่ทั่วถึง ทำให้สภาพการบริหารของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรขาด ประสิทธิภาพอาจเนื่องมาจากความสามารถของบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการ พัฒนาบุคลากรขององค์กร อาจเป็นเพราะองค์กรยังไม่ปรับปรุงระบบการติดตามประเมินผล บุคลากรอยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ไม่นำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆมาเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

เพื่อให้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน ขาดการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในกรณีต่าง ๆ ซึ่งผลจากการดำเนินงานต่าง ๆ ดังกล่าว จึงทำให้สภาพปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิเศษ พลอาจทัน (2550 : 103) พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสาคร สิทธิโชติ (2551 : 112) พบว่า สภาพการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง อยู่ในระดับมาก วิรัตน์ เสมารธรรม (2554 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สงเคราะห์ ปัสนานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร มีระบบกำกับติดตามและประเมินผลการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจร และการเสนอขอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อหน่วยงานบังคับบัญชา อาจเนื่องมาจากระบบการวางแผนงานด้านบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากขาดผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อทำหน้าที่ในการบริหาร และนอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากไม่สามารถแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้ได้รับมอบหมายในหน้าที่ได้โดยตรงทำให้ขาดการประสานงานและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลจึงขาดประสิทธิภาพในที่สุด สอดคล้องกับสงเคราะห์ ปัสนานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงาน

บุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงานมีปัญหา ในระดับมาก และปรีชาภรณ์ บุญรักษา (2552 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและยังขาดความร่วมมือ ในการบริหารงานบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดการประเมินผลการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ การจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารงานของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษายังมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากสถานศึกษาฯ ขาดระบบการตรวจสอบและการประเมิน ความต้องการส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร เช่น ขาดการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าศึกษาดูงาน และขาดการพัฒนาอบรมความรู้เพิ่มเติม ส่งผลให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ และมีปัญหาอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษา ของ สงเคราะห์ ปีสานานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก และปัทมา พุทธแสน (2551 : 112-119) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดการพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และความเป็นธรรม การบำเหน็จความดี ความชอบ และให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ และการดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้ถูกต้องและรวดเร็วอาจ

เนื่องมาจากการบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษายังขาดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ และการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ระบบการทำงานขาดประสิทธิภาพในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสงเคราะห์ ปีสนามนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขาดการประเมินคุณภาพของงานทำให้ไม่สามารถนำจุดเด่นหรือจุดด้อยมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังขาดการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบทำงานที่ตนเองถนัดซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอวยพร สุรินทร์ประทีป (2551 : 59-60) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก สมศรี พิชัยธรรม (2554 : 79) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดตาก พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และนำผลมาเป็นแนวทางปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรเป็นสำคัญ และปัทมา พุทธแสน (2551 : 112-119) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก

ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นบทบาทของผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการสั่งการและวางแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ ส่วนครูจะทำหน้าที่นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ ซึ่งต่างก็อาจจะมองปัญหาการบริหารบุคคลไปคนละแนวทางเนื่องจากขาดการประสานงานในการบริหารงานที่เหมาะสมซึ่งทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรรถกร ชัยมูล (2550 : 172-201) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสงเคราะห์ ปีสานานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสาคร สิทธิโชติ (2551 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัทมา พุทธแสน (2551 : 112-119) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอวยพร สุรินทร์ประทีป (2551 : 59-60) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับสมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สงเคราะห์ ปีสานานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารและครูในมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสแตนตัน (Stanton, 1994: 196-198) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาล เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของประธานคณะกรรมการสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นในการทำงานและสมรรถนะ ในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส สนับสนุนให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างความตระหนักเพื่อให้อุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติ อดความวิตกกังวลสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาอาชีวศึกษามีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมคุณค่าของบุคลากร ให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงานอย่างยิ่ง ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการบริหารจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพต่อส่วนรวม ตรงตามความต้องการไม่เกิดข้อกั้งขาในการบริหาร โดยอาศัยหลักของกฎหมาย พิจารณาความดีความชอบตามหลักคุณธรรม และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์กร ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจสามารถปฏิบัติงานได้ตามประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552 : 78 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส การสรรหาหรือการ

คัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อน ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของ โรงเรียน ด้านการข้าราชการบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการ และมีการแข่งขันในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง และมีวเลนนู้ค โทมัส ไมเคิล (Muhlenbruck, Thomas Michael, 2001 : 119-122) ได้ทำการศึกษาเรื่องมุมมองของผู้บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงสายงานจึงจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

4. แนวทางทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด

ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา บุคลากรควรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร กำหนดกฎเกณฑ์ และร่วมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร สนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการข้าราชการบุคลากรให้ปฏิบัติ มีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมคุณค่า ให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า แนวทางสำคัญในการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และยังคงสอดคล้องกับสก๊อต เอ็ดเวิร์ด (Scott Edward, 2001 : 156-159) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการ และวิธีการทำงานให้ทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้าน

บุคลากรนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่แก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธา และความจริงจังต่อบุคลากร และใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม และจันจิรา อินตะเสาร (2550 : 78) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลมีการกำหนดแผนงานบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเรียงประเด็นปัญหาในแต่ละด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยด้านการจัดหางานบุคลากร พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ทันกับความต้องการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานคัดเลือก และสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าร่วมในการคัดเลือก ซึ่งในการดำเนินงานต้องมีความ โปร่งใสสามารถเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

1.2 ผลการวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาอบรมดูงานได้เผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ นั้นมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ผลการวิจัยด้านการธำรงรักษานักบุคลากร พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

1.4 ผลการวิจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าการประเมินผลอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยกระบวนการและผลผลิตในการปฏิบัติงานสถานศึกษา อาชีวศึกษาควรมีการประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY