

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Personnel Administration of the Vocational Education Institutions in Roi Et Province, under the
Office of Vocational Education Commission

จันทิมา วรณโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนา ดร. พิชัย บุญมาหนองคู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 453 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 - 0.71 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค 3 แห่ง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ข้อเสนอแนะและแนวทางทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา บุคลากรของสถานศึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร กำหนดกฎเกณฑ์ และร่วมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร สนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติ มีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมคุณค่า ให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

ABSTRACT: The research had the objectives to: 1) study personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission; 2) compare the personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission; and 3) study recommendations for developing personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission. The research was divided into 2 phases. Phase 1 dealt with personnel administration of the vocational education institutions. The sample consisted of 453 educational institution administrators and teachers. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire with the discrimination power ranging from 0.32 to 0.71 and with the total reliability of 0.96. The analysis of data employed percentage, mean, standard deviation, and t-test was employed in the hypothesis testing. Phase 2 dealt with the study of the recommendations for

developing personnel administration by interviewing 5 certified scholars in depth, in order to obtain recommendations for developing personnel administration of the vocational education institutions. The data obtained were analyzed with content analysis. The results are as follows:

1. The educational institution administrators and teachers saw that the problems of personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission, on the whole, was in the high level. The aspects were: personnel recruitment; personnel development; personnel's performance evaluation; and personnel maintenance.

2. The educational institution administrators and teachers had a difference in their opinions on the problems of personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission, with statistical significance at the .05 level.

3. The recommendations for developing the personnel administration of the vocational education institutions in Roi Et Province, under the Office of Vocational Education Commission, are as follows. Personnel should take part in personnel recruitment, make suggestions, and examine the qualifications of the personnel for the right placement, and recruit the personnel according to the process and with transparency; the personnel should pay attention to developing themselves to the best of their ability; the personnel should fully devote themselves to the work they are responsible for and be determined to improve the principles and working methods continuously, and the administrator should regularly organize academic conferences with other organizations in order to exchange views in work of personnel of various organizations that have similar practice which would lead to good potentiality of the personnel's performance as well as the organization's performance.

Keyword (s): Personnel Administration, Vocational Education Institutions in Roi Et Province

บทนำ กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วนทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : 7)

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการบริหารหรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือ รัฐวิสาหกิจ ความสำคัญของบุคคลและการบริหารงานบุคคลยังเป็นเพชรดวงเด่นอยู่เสมอ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขี้ขลาด ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่องแต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. 2546 : 1)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ มีบทบาทการบริหารงานด้านต่างๆ โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงาน

และความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ดังนั้น งานฝ่ายบริหารทรัพยากรแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลจากมาตรการการลดอัตราค่าจ้างของภาครัฐได้ส่งผลให้เกิดปัญหาที่สำคัญด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข จากปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับผลกระทบและปัญหาอย่างมากในด้านการขาดแคลนบุคลากร ด้านงบประมาณ ที่สนับสนุน ด้านการพัฒนาครูและด้านมาตรฐานครูของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 3-6)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางใดเนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้วการได้ทราบถึงสภาพปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร ด้านงบประมาณที่สนับสนุน ด้านการพัฒนาครูและด้านมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดหาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการชำระรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนา การแก้ปัญหา การนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 40 คน ครูผู้สอน จำนวน 495 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 535 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอน จำนวน 413 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) รวมจำนวนทั้งสิ้น 453 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 121)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำไปทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 – 0.71 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

3. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

3.2 เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามสถานภาพ และรายด้าน โดยใช้ค่า t-test (Independent Samples)

3.3 นำแบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยนำข้อมูลมาจัดกลุ่มความสำคัญของคำตอบแต่ละรายด้าน โดยการพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการ ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 102)

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษาจำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งแบบสัมภาษณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความ สร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย/สรุป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหาลอยในระดับมาก

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการชำระรักษาบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและด้านการจัดหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงานเสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส สนับสนุนให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างความตระหนักเพื่อให้ผู้ศึกษาที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลักวิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่างๆที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการชำระรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติ ลดความวิตกกังวลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง สถานศึกษาอาชีวศึกษามีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงานอย่างดียิ่ง

อภิปรายผล

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดประสิทธิภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ สภาพการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรยังไม่ทั่วถึงทำให้สภาพการบริหารของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรขาดประสิทธิภาพอาจเนื่องมาจากความสามารถของบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอาจเป็นเพราะองค์กรยังไม่ปรับปรุงระบบการติดตามประเมินผลบุคลากรอยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอไม่นำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆมาเผยแพร่ให้บุคลากรทราบเพื่อให้ทันสถานการณ์ปัจจุบันขาดการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในกรณีต่าง ๆ ซึ่งผลจากการดำเนินงานต่าง ๆ ดังกล่าวจึงทำให้สภาพปัญหาในด้านการบริหารงานบริหารบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสาคร สิทธิโชติ (2551 : 112) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง อยู่ในระดับมาก วิรัตน์ เสมารธรรม (2554 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสงเคราะห์ ปัสานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้นบทบาท

ของผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการสั่งการ และวางแผนงานในการบริหารงานต่าง ๆ ส่วนครูจะทำหน้าที่นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติซึ่งต่างก็อาจจะมองปัญหาการบริหารบุคคลไปคนละแนวทางเนื่องจากขาดการประสานงาน ในการบริหารงานที่เหมาะสมซึ่งทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรรถกร ชัยมูล (2550 : 172-201) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสงเคราะห์ ปสนานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสาคร สิทธิโชติ (2551 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อรรถกร ชัยมูล (2550 : 172-201) ได้ศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสงเคราะห์ ปสนานนท์ (2552 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสาคร สิทธิโชติ (2551 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัทมา พุทธแสน (2551 : 112-119) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอวยพร สุรินทร์ประทีป (2551 : 59-60) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับสมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา บุคลากรควรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร กำหนดกฎเกณฑ์ และร่วมตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร สนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติ มีการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมคุณค่าให้ได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมโภชน์ นิลประภา (2552 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า แนวทางสำคัญในการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน จันจิรา อินตะเสาร์

(2550 : 78) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลมีการกำหนดแผนงานบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สรุปได้ว่าแนวทางสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดความต้องการของบุคลากรได้แก่การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนมีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานคัดเลือก และสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าร่วมในการคัดเลือก เพื่อความโปร่งใส

1.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่นำมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

1.4 ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559**. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิงจำกัด.

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

จันจิรา อินตะเสาร. (2550). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ปัทมา พุทธแสน. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วีรัตน์ เสมอธรรม. (2554). **สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สงเคราะห์ ปัสานนท์. (2552). **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ นิลประภา.(2552). **สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สาคร สิทธิโชติ. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถกร ชัยมูล. (2550). **ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อวยพร สุรินทร์ประทีป. (2551). **ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานะเขิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.