



วารสารอิเล็กทรอนิกส์  
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 14, No. 2, 2019. Article ID: OJED-14-02-038  
Article Info: Received 7 May, 2019; Revised 16 August, 2019; Accepted 30 August, 2019

OJED

An Online Journal  
of Education  
[www.tci-thaijo.org/index.php/OJED](http://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED)

## ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนาตามหลักธรรมาภิบาล The Priority Needs of Human Resource Management in Accordance with Good Governance for Bangna Commercial College

ว่าที่ร้อยตรีกิตติ อนุวัฒน์ \*

Kitti Anuwat, Acting Sub Lt.

อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา \*\*

Suebsakul Narintarangkul Na Ayudhay, Ph.D.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 5 คน ครู จำนวน 45 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 5 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนา ตามหลัก ธรรมาภิบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า  $PNI_{Modified}$  ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.69$ ) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.64$ ) หากพิจารณาถึงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นตามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 0.311$ ) รองลงมา คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $PNI_{Modified} = 0.307$ ) ในขณะที่ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.180$ )

\*นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*Graduate Student of Educational Administration Division, Department of Educational Policy, Management, and Leadership,  
Faculty of Education, Chulalongkorn University  
E-mail Address: Inewchem@gmail.com

\*\*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* Lecturer of Educational Administration Division, Department of Educational Policy, Management, and Leadership,  
Faculty of Education, Chulalongkorn University  
E-mail Address: suebsakul.n@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

## Abstract

The purpose of this descriptive research was to study the priority needs of human resource management in accordance with good governance for Bangna Commercial College. There were 55 informants in total consisting of 5 college administrators, 45 teachers, and 5 administrative officers. The research instrument used in this study was a questionnaire about the present condition and desirable condition of human resource management in accordance with good governance for Bangna Commercial College. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, and PNI Modified.

The findings indicated that the present condition of human resource management for Bangna Commercial College as whole was at a high level ( $M = 3.69$ ) and the desirable condition was at a very high level ( $M = 4.64$ ). Considering the PNI Modified was within the scope of human resource management, the highest was the aspect of Recruitment and Appointment ( $PNI_{Modified} = 0.311$ ), followed by Manpower Planning and Position Arrangement ( $PNI_{Modified} = 0.307$ ), and the least was the aspect of Discipline ( $PNI_{Modified} = 0.180$ ).

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล / หลักธรรมาภิบาล / สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

**KEYWORDS:** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / GOOD GOVERNANCE / THE PRESENT CONDITION AND DESIRABLE CONDITION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

## บทนำ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ผลจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทย จึงมีความจำเป็นที่ระบบการจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับตัวเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ให้สามารถพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศให้แข่งขันได้ในสังคมโลก โดยยังคงดำรงรักษาความเป็นไทย การบริหารงานแบบธรรมาภิบาลถือเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการ ทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ ธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่าง แท้จริงและยั่งยืน การบริหารงานจะไม่เกิดประสิทธิภาพหากองค์กรนั้นปราศจากธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ หลักปฏิบัติที่ได้ประกาศไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการนำมาใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งบุคลากร นับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร หากนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้วยแล้วจะเป็น ต้นแบบการบริหาร ที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข รู้รัก สามัคคี และเป็น ส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่องค์กร จะเห็นได้ว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลถือเป็น หัวใจสำคัญของการบริหารงานในองค์กร ซึ่งการที่จะบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจึง จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารจึงจะสามารถมัดใจบุคลากรให้ทำงานตามท้องถื่น ต้องการได้ ดังนั้นการบริหารองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการบริหาร บ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

วิทยาลัยพณิชยการบางนา เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรโดยยึด หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล สอดคล้องผลการวิเคราะห์ของรายรายประจำปี (SAR) ของคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 (วิทยาลัยพณิชยการบางนา, 2560ก) ซึ่งได้วิเคราะห์ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายทรัพยากร ด้านงานบุคลากร ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จะให้เกิดความสมดุลการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน เนื่องจากบางบางแผนกวิชาขาดแคลนอัตรากำลัง ส่งผลให้ การจัดการเรียนการสอน ไม่เกิดประสิทธิภาพ ในทางกลับกันบางแผนกวิชามีอัตรากำลังมากกว่าเกินกว่าควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่ และผู้ที่มาบรรจุก็ จะต้องตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของอัตราว่าง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้ คำนึงถึงความยุติธรรม โปร่งใส การได้มาซึ่งบุคลากรมี 2 วิธีการ 1.การสอบแข่งขัน 2. การสอบคัดเลือกในกรณี จำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนด เน้นความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาที่ต้องการมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาบุคลากร รวมถึงการส่งครูฝึกงานกับสถานประกอบการ ก่อนเปิดภาคเรียน หรือปิดภาคเรียน ทั้งในเรื่องของเทคนิคการจัดการเรียนการสอน และ ความรู้เกี่ยวทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและ ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ นักเรียนไม่ควรเลือกปฏิบัติในการลงโทษทางวินัย และด้านการดำรงรักษาบุคลากรผู้บริหารจะต้องตรวจสอบ บุคลากรในกรณีที่คุณสมบัติไม่เป็นไปตามจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างยุติธรรม นอกจาก ข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคลากรแล้วยังมี ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาโดย เสนอแนะให้ผู้บริหาร บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรักความสามัคคี พร้อมทั้งยึดหลักความ ยุติธรรม โปร่งใส ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการขอให้มหาวิทยาลัย

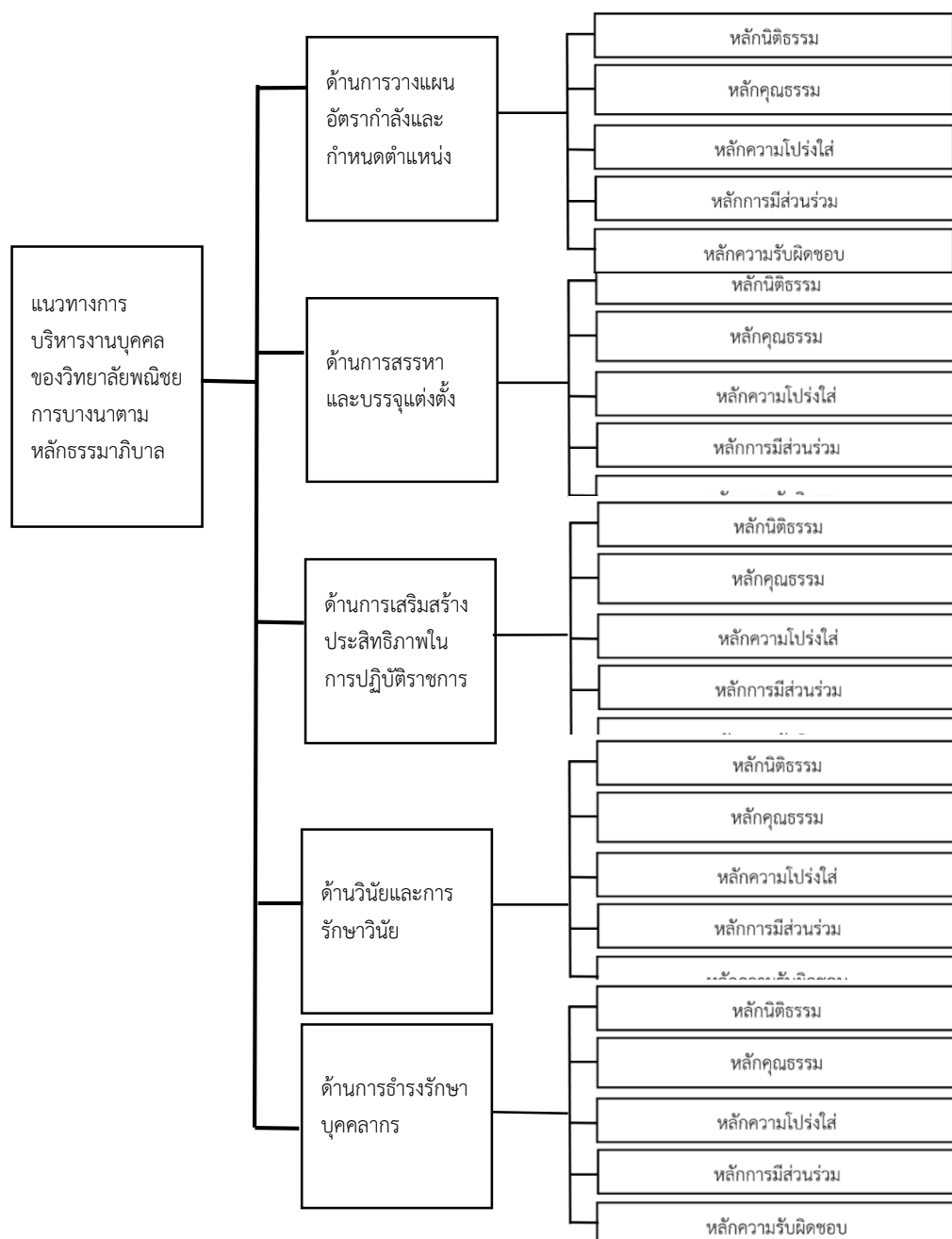
จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยพณิชยการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลอีกทั้งเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

## วัตถุประสงค์

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานบุคคลกับหลักธรรมาภิบาล

1 ศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำการสังเคราะห์เอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและหลักธรรมาภิบาล

2 กำหนดกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ขึ้นและนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับกรอบแนวคิดให้เกิดความเหมาะสม

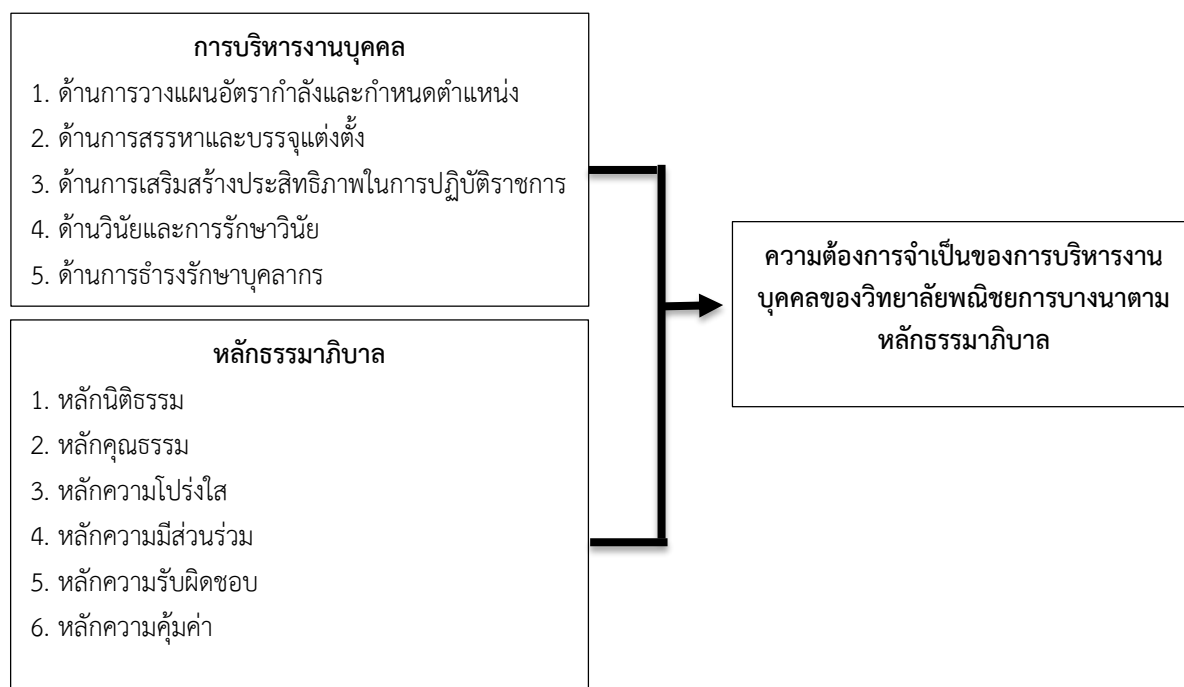
3 ทำการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นแล้วนำแบบสอบถามมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจและปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4 นำเครื่องมือที่ได้ไปเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

5 นำผลการวิจัยมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กรอบแนวคิดของการบริหารงานบุคคลจาก วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา (2560) สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2560) กรอบแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล จากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ Castetter (1996) และ โดยสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

แบ่งออกเป็น 3 ขอบเขต ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู ของวิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา สถานบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร 5 คน ครู จำนวน 50 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบง่าย (Simple random sampling)

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการดำรงรักษาบุคลากร

2.2 การบริหารงานตามหลักของธรรมาภิบาล จำนวน 6 หลัก ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาระหว่าง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2562

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 55 ฉบับ ได้รับกลับมา จำนวน 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนา ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนา ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel – response format) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ PNI<sub>Modified</sub>

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนา ตามหลักธรรมาภิบาล จากกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 55 คน เพื่อนำมาหาคำความต้องการจำเป็นโดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ จำแนกตามกระบวนการบริหารบุคคล และจำแนกตามกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ต่อไปนี้

## ด้านที่ 1 จำแนกตามกระบวนการบริหารบุคคล

ตาราง 1

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมจำแนกตามกระบวนการบริหารบุคคล

| การบริหารงานบุคคลตามหลัก<br>ธรรมาภิบาล            | สภาพปัจจุบัน |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI <sub>Modified</sub> | ลำดับ |
|---------------------------------------------------|--------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------------------------|-------|
|                                                   | M            | SD   | ระดับ | M                 | SD   | ระดับ     |                         |       |
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง         | 3.56         | 0.83 | มาก   | 4.65              | 0.50 | มากที่สุด | 0.307                   | 2     |
| 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง                   | 3.55*        | 0.87 | มาก   | 4.64              | 0.56 | มากที่สุด | 0.311                   | 1***  |
| 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 3.66         | 0.81 | มาก   | 4.61*             | 0.54 | มากที่สุด | 0.270                   | 3     |
| 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย                      | 3.97**       | 1.57 | มาก   | 4.67**            | 0.54 | มากที่สุด | 0.180                   | 5     |
| 5. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร                        | 3.71         | 0.88 | มาก   | 4.61*             | 0.57 | มากที่สุด | 0.250                   | 4     |
| รวม                                               | 3.69         | 0.99 | มาก   | 4.64              | 0.54 | มากที่สุด | 0.64                    |       |

หมายเหตุ: \* ค่าเฉลี่ยต่ำสุด, \*\* ค่าเฉลี่ยสูงสุด, \*\*\*มีความจำเป็นต้องการสูงสุด

จากตาราง 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมจำแนกตามกระบวนการบริหารบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ( $M = 3.97$ ) รองลงมา คือด้านการดำรงรักษาบุคลากร ( $M = 3.71$ ) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.55$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ( $M = 4.67$ ) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $M = 4.65$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 4.61$ )

จากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด อันดับ 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $PNI_{Modified} = 0.311$ ) อันดับสอง คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $PNI_{Modified} = 0.307$ ) อันดับ 3 คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $PNI_{Modified} = 0.270$ ) อันดับ 4 คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ( $PNI_{Modified} = 0.250$ ) และอันดับ 5 คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $PNI_{Modified} = 0.180$ ) ตามลำดับ

## ด้านที่ 2 จำแนกตามกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ตาราง 2

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมจำแนกตามหลักธรรมาภิบาล

| การบริหารงานบุคคลตาม<br>หลักธรรมาภิบาล | สภาพปัจจุบัน |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI <sub>Modified</sub> | ลำดับ |
|----------------------------------------|--------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------------------------|-------|
|                                        | M            | SD   | ระดับ | M                 | SD   | ระดับ     |                         |       |
| 1. หลักนิติธรรม                        | 3.70         | 3.70 | มาก   | 4.60              | 0.54 | มากที่สุด | 0.245                   | 4     |
| 2. หลักคุณธรรม                         | 3.66         | 0.80 | มาก   | 4.67              | 0.51 | มากที่สุด | 0.280                   | 2     |
| 3. หลักความโปร่งใส                     | 3.50*        | 0.87 | มาก   | 4.70**            | 0.48 | มากที่สุด | 0.344***                | 1***  |
| 4. หลักความมีส่วนร่วม                  | 3.80**       | 1.67 | มาก   | 4.62              | 0.57 | มากที่สุด | 0.226                   | 5     |
| 5. หลักความรับผิดชอบ                   | 3.79         | 0.78 | มาก   | 4.58*             | 0.58 | มากที่สุด | 0.212                   | 6     |
| 6. หลักความคุ้มค่า                     | 3.71         | 0.85 | มาก   | 4.63              | 0.56 | มากที่สุด | 0.250                   | 3     |
| รวม                                    | 3.69         | 0.96 | มาก   | 4.63              | 0.54 | มากที่สุด | 0.260                   |       |

หมายเหตุ: \* ค่าเฉลี่ยต่ำสุด, \*\* ค่าเฉลี่ยสูงสุด, \*\*\* มีความจำเป็นต้องการสูงสุด

จากตาราง 2 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 3.80$ ) รองลงมา คือหลักความรับผิดชอบต่อ ( $M = 3.79$ ) ส่วนหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.50$ )

สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.70$ ) รองลงมา คือหลักคุณธรรม ( $M = 4.67$ ) และหลักความรับผิดชอบต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 4.58$ )

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาลโดยจำแนกตามหลักธรรมาภิบาล อันดับ 1 หลักความโปร่งใส ( $PNI_{Modified} = 0.344$ ) อันดับ 2 คือ หลักคุณธรรม ( $PNI_{Modified} = 0.280$ ) อันดับ 3 คือหลักความคุ้มค่า ( $PNI_{Modified} = 0.250$ ) อันดับ 4 คือ หลักนิติธรรม ( $PNI_{Modified} = 0.245$ ) อันดับ 5 คือ หลักความมีส่วนร่วม ( $PNI_{Modified} = 0.226$ ) และอันดับที่ 6 คือหลักความรับผิดชอบต่อ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลของการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

**กระบวนการบริหารงานบุคคล** จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของวิทยาลัยพัฒนการบางนา พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าสูงที่สุด สาเหตุเนื่องจากการเพิ่มปริมาณของจำนวนผู้เรียนที่มีอัตราเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี และรวมไปถึงจำนวนอัตราครูที่เกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้น ทำให้การดำเนินงานภายในวิทยาลัยเป็นปัญหาและขาดแคลนบุคลากรมาทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้วิทยาลัยดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิราดุลย์ (2557) ให้ความเห็นว่าการทำงานให้ได้ดีที่สุดโดยใช้เวลาน้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการเราจะต้องมีการสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานที่จะเข้ามารับผิดชอบซึ่งจะทำให้เกิด

ประสิทธิภาพต่อการทำงานน้อยอย่างยิ่ง และวิเชียร วิทย์อุดม (2549) ที่อธิบายว่าการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปข้างหน้าหรือประสบผลสำเร็จได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก และ ทิพากร แก้วมณี (2559) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในองค์กร ดังนั้นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นเสมือนการลงทุนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จของมนุษย์ รวมไปถึง พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลโดยกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมาก ให้เหลือตามจำนวนที่องค์กร ต้องการและได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การคัดเลือกที่จะให้ใดบุคคลที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับวิธีการคัดเลือกหรือวิธีการคัดเลือกที่สำคัญ ซึ่ง ในทางปฏิบัติใช้การกระทำได้โดยง่าย ทั้ง ๆ ที่ในการบริหารงานบุคคลมีวิธีการคัดเลือกที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดความรู้ความสามารถของบุคคลมากมายหลายวิธีเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงภาระงานที่บุคคลนั้นจะได้รับและใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล** จากผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาพบว่าหลักของหลักความโปร่งใส มีความต้องการจำเป็นต้องการสูงที่สุด ซึ่งนั่นหมายความว่า วิทยาลัยและบุคลากรในสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารให้มีความโปร่งใสเพื่อให้วิทยาลัยดำเนินกิจกรรมไปข้างหน้า โดยการบริหารงานบุคคลที่ดีนั้นผู้บริหารจะต้องเปิดเผยและสามารถให้บุคคลภายนอกตรวจสอบได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ที่อธิบายว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารการบริหารงานย่อมต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ถือเป็นแนวปฏิบัติของการบริหารงานในองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าแนวคิดธรรมาภิบาลได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในไม่ว่าจะเป็นในบริบทของการเมือง และการบริหารอย่างเป็นรูปธรรมตาม และสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุตรเนียร (2551) ที่ระบุว่า การบริการงานบุคคลต้องมีความโปร่งใสเที่ยงธรรมและจะต้องดำเนินงานหรือภารกิจที่วางแผนไว้ให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาช่วยในการบริหารจัดการภายในองค์กร ดังนั้นจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า เรื่องของความโปร่งใสถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำพาให้วิทยาลัยเกิดความโปร่งใสไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยเกิดผลประสบความสำเร็จได้

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยในด้านความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อสร้างแนวทางในการสรรหาคัดเลือกตามหลักธรรมาภิบาล และนำไปสู่การได้มาบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำข้อค้นพบด้านความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไปปรับใช้กับวิทยาลัยในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการของวิทยาลัยและการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดภายในหน่วยงานของสถานศึกษา
3. วิทยาลัยสามารถนำข้อค้นพบเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร: สยามปริทัศน์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *ไต่อยอดบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: ตีรณสาร.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2546, 11 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 153 ตอนที่ 12 ก. หน้า 19 - 20.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การสรรหาและคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารักษ์ บุตรเนียร. (2551). *กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและทนต่อความต้องการกรณีศึกษา AAA* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- วิทยาลัยพัฒนศึกษาการบางนา. (2560ก). รายงานประจำปี (SAR) ของสำนักคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 [จุลสาร]. กรุงเทพฯ: บางนาพาณิชย.
- วิทยาลัยพัฒนศึกษาการบางนา. (2560ข). ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ปีการศึกษา 2560 [จุลสาร]. กรุงเทพฯ: บางนาพาณิชย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2560). *สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สืบค้นจาก <http://bpcd.vec.go.th>.

### ภาษาอังกฤษ

- Castetter, W. B. (1996). *The human resource functions in educational administration* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.