

ศึกษาสภาพ และความต้องการการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝักอาชีพ

กรุงเทพมหานคร

Study of Condition and Need of Personnel Administration of Bangkok Government Vocational School

สุวารีย์ ใจดี*

Suvarae Jaidee

Received: February 12, 2018 Revised: March 5, 2018 Accepted: March 12, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาอุปสรรคและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากร จำนวน 10 โรงเรียน รวม 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนฝักอาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ด้านการ

* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Faculty of Education,
Mahachulalongkomrajavidyalaya University



พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วน
แนวทางการแก้ปัญหาของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.03 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.04 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
ด้านการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดย
กระบวนการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่า
การบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
และ มีการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ “มาก”

คำสำคัญ (Keywords): ศึกษาสภาพและความต้องการ; การบริหารบุคลากร

Abstract

The objectives of this research were to study the condition personnel resource management, Bangkok Vocational School, To compare the opinions of administrators and teachers to the conditions and needs. Personnel administration, the population of this study is a vocational training school personnel in Bangkok, including Government Employees. Temporary lecturer of 10 primary schools, 154 students used in the study was a questionnaire which was developed more Questionnaires were completed, including 154 questionnaires or 100 percent of data analysis were using SPSS in social science is divided into two parts, the first descriptive statistics to analyze the status of respondents by percentage, mean and standard deviation. Section 2 : inferential statistics. To analyze the correlation coefficient Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient). The results of research were as follows: Problems and difficulties in the management of the Bangkok government. In the Bangkok area, the overall level of “moderate level” with a mean of 3.07, when considered, was that Training. Is rated “moderate level” with a mean of 3.00 on the send personnel to training or study visits. Is rated “moderate level” with a mean of 2.92 of personnel development process operating at a high level, “medium level” with a mean of 3.23 in developing



yourself in at “moderate level” with a mean of 3.07 on staff development by management process is at “moderate level” with a mean of 3.15. The school’s problem solving Bangkok government vocational school. The overall level of “high level” with a mean of 3.99, when considered, were training at a high level “High level” with a mean of 4.03 on the send personnel to the educational training or visit the class. “more” The average was 4.04 in the personal development process operating at a high level “High level” with mean of 4.03 in the development of self-level “High level” with mean of 4.02 in the development of people with management processes are in rated “high level” with a mean of 3.85 level. When the study and found that Management Bangkok government vocational school, Bangkok. Images can have problems in “moderate level” and the glass is a problem in “high level”.

Keywords: Condition and Need; of Personnel Administration

บทนำ (Introduction)

กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงานหลักแห่งหนึ่งของรัฐบาล มีหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้น ทางกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาอาชีพ ซึ่งในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 (2525 - 2529) ได้ให้มีการส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนที่ความเป็นอยู่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยกำหนดประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 5 ประเภท ได้แก่เด็กเยาวชนและสตรี ประชาชนที่อยู่ในชุมชนแออัด ผู้พินโทษ คนชรา ผู้ทุพพลภาพ ส่วนแผนพัฒนากรุงเทพฯ ฉบับที่ 3 (2530 - 2534) ทางกรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนและโครงการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ทั้งในด้านเพิ่มปริมาณและปรับปรุงคุณภาพ ได้แก่ การจัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครพร้อมกับการขยายเปิดสอนวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานพัฒนาอุปกรณ์การสอนและการฝึกงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (2535 - 2539) ได้เน้นให้ประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามความสนใจ ลดจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือให้มีความรอบรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (2540 - 2544) ได้จัดการศึกษาวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น มุ่งอบรมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาสให้มีทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น สร้างระบบเครือข่ายด้านอาชีพ ปรับปรุงหลักสูตรให้เอื้อ



ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและควรมุ่งให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ นำไปประกอบอาชีพได้จริง หลักสูตรและการเรียนการสอนต้องไม่มีหลักสูตรตายตัว ต้องยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ซึ่งในแง่เนื้อหาสาระและวิธีการเรียนการสอนระยะเวลาอาจไม่เท่ากันในแต่ละคนแต่ไม่สามารถไปถึงจุดหมายปลายทางเดียวกัน

ในการจะพัฒนาให้การศึกษาทุกอย่างมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีมากหรือน้อยนั้น ความสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาบุคลากร (มานะ รัตนโกเศศ, 2513: 2) การบริหารบุคลากรในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ในคณะสงฆ์ในการใช้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบทการศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัด การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยพระพุทธเจ้าทรงเทียบความร่วมมือในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต 6 และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรทำความเพียรเองเถิด พระตถาคตเป็นเพียงผู้บอกเท่านั้น”

บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรร ภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอกทัศคะในด้านต่าง ๆ การบริหารบุคลากรในพระพุทธศาสนา มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบกับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน นั่นคือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “พึงชมคนที่ควรชม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง” การบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ งานบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นของหน่วยงานทุกหน่วยงาน สภาพการณ์ในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนไป ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการที่ก้าวหน้าทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานยุคใหม่ ความล้ำสมัยจึงเกิดขึ้นได้กับ



ผู้บริหารทุกคนที่ไม่ได้มีการติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและทางเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกันก็คือเทคนิควิทยาการหรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ นั้น อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว ผู้บริหารขาดการติดตามหรือทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะ เวลายาวนาน ย่อมเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดิม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไม่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และถ่ายทอดทางวัฒนธรรม โดยผ่านสื่อสารมวลชนด้านต่าง ๆ ในด้านการศึกษา หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ดังนี้ เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรจึงควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนต้องเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และทุกสิ่งทุกอย่างแก่นักเรียนโดยตรง ซึ่งการพัฒนาบุคลากร 5 วิธีได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ตามแต่วิธีใดจะเหมาะสมเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ (ธงชัย สันติวงษ์: 2525: 183)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความต้องการของการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป สามารถสร้างผลงานให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนต่อไป ผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการของการบริหารบุคลากรโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารสำนักพัฒนาชุมชน ได้มองเห็นความสำคัญของปัจจัยที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรมีคุณภาพ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร



วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว และวิทยากร ในเขตการศึกษากรุงเทพมหานคร ในจำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงมาจากแบบประเมินมาตรฐานของโรงเรียนฝึกอาชีพในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพ อายุ ตำแหน่ง และคุณวุฒิทางการศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน และแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 42) โดยแบ่งระดับสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและความต้องการบริหารบุคลากรของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาทฤษฎีหลักการ เอกสาร คู่มือการบริหารจัดการตามหลักพุทธวิธี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (Close Ended Question) มีทั้งให้เลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับและคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและตอบได้โดยเสรี



2. เมื่อได้สร้างแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้ง 2 ประเภท เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งได้ค่า I.O.C อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับโรงเรียนฝึกอาชีพกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะจนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์จากผู้บริหารบุคลากรจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยประสานงานไปยังโรงเรียนที่ได้สุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลตรวจสอบแบบสอบถาม และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในจำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 กันยายน 2553 ถึง วันที่ 17 กันยายน 2553 เป็นเวลาทั้งสิ้น 15 วัน

6. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวล



ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์คำนวณ หาค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลสภาพปัญหาการบริหารงาน และแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศของข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.66 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 39.34 และกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.80 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมามีอายุสูงกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.23 และมีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.13

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 35-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.82 รองลงมามีอายุสูงกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.87 และมีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.31 กลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 40.98 มีสถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.28 และมีสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.64 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.38 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีสถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.28 และมีสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.64

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับ



การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.02 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.68 มีระดับการศึกษาชั้น ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.74 มีระดับการศึกษาชั้น ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.92 และมีระดับการศึกษาชั้นต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.64 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.86 มีระดับการศึกษาชั้น ปวส. คิดเป็นร้อยละ 7.38 มีระดับการศึกษาชั้น ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.92 และมีระดับการศึกษาชั้นต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.64 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งหน้าที่ ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.39 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 16.39 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.93 และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 3.28 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.57 มีตำแหน่งเป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 16.39 มีตำแหน่งเป็น ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 14.57 และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 3.28

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ม่วน บำรุงศิลป์) คิดเป็นร้อยละ 16.39 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (กาญจนสิงหสนัน๓) คิดเป็นร้อยละ 14.75 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (อาหารสังข์วัฒนธรรม) คิดเป็นร้อยละ 14.75 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บางรัก) คิดเป็นร้อยละ 13.11 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง 1) คิดเป็นร้อยละ 8.20 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (คลองเตย) คิดเป็นร้อยละ 8.20 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ป่อนไถ่) คิดเป็นร้อยละ 7.38 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หนองจอก) คิดเป็นร้อยละ 6.56 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หลวงพ่อกวีศักดิ์) คิดเป็นร้อยละ 5.74 และสอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง 2) คิดเป็นร้อยละ 4.92

กลุ่มตัวอย่างที่สอนตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (อาหารสังข์วัฒนธรรม) คิดเป็นร้อยละ 14.75 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (กาญจนสิงหาสนัน๓) คิดเป็นร้อยละ 13.93 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บางรัก) คิดเป็นร้อยละ 13.11 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ม่วน บำรุงศิลป์) คิดเป็นร้อยละ 10.66 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง 2) คิดเป็นร้อยละ 9.84 สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ



อาชีพ กทม. (บ่อนไก่) คิดเป็นร้อยละ 9.02 สอนอยู่โรงเรียนฝึกออาชีพ กทม. (ดินแดง 1) คิดเป็นร้อยละ 8.20 สอนอยู่โรงเรียนฝึกออาชีพ กทม. (คลองเตย) คิดเป็นร้อยละ 8.20 สอนอยู่โรงเรียนฝึกออาชีพ กทม. (หนองจอก) คิดเป็นร้อยละ 6.56 และสอนอยู่โรงเรียนฝึกออาชีพ กทม. (หลวงพ่อกวีศักดิ์) คิดเป็นร้อยละ 5.74 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีอายุการทำงาน 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.85 มีอายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.30 มีอายุการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.38 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.82 กลุ่มตัวอย่างด้านอายุการทำงานที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.08 มีอายุการทำงาน 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.03 มีอายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีอายุการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.38 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.82

กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านอายุการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากรในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 16001 บาทขึ้นไป ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 40.98 มีรายได้ระหว่าง 12001-14000 บาทต่อเดือน 15.57 มีรายได้ระหว่าง 1001-12000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีรายได้ระหว่าง 14001-16001 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีรายได้ระหว่าง 6001-8000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีรายได้ระหว่าง 80001-10000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 7.38 และมีรายได้ระหว่าง 4000-6000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.64 กลุ่มตัวอย่างที่ปัจจัยด้านอายุการทำงานที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 16001 บาทขึ้นไป ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 40.16 มีรายได้ระหว่าง 14001-16001 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 15.57 มีรายได้ระหว่าง 12001-14000 บาทต่อเดือน 14.75 มีรายได้ระหว่าง 1001-12000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีรายได้ระหว่าง 6001-8000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีรายได้ระหว่าง 80001-10000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 6.56 และมีรายได้ระหว่าง 4000-6000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.64

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน และแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร



สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่า การบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และ มีการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ “มาก”

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรม สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” อาจมีสาเหตุมาจากมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด บางโม ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ไม่ให้การสนับสนุน ผู้เข้ารับการอบรมขาดความเข้าใจหรือไม่รู้ความหมายของการอบรมที่แท้จริง เมื่อกลับไปปฏิบัติงานแล้วบุคลากรเองไม่ยอมปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการเกิดจากผู้เข้ารับการอบรมไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ขาดความพร้อมของบุคลากรต่าง ๆ

2. การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” สอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทาได้ทำการวิจัยได้พบว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับการบริหารโดยแต่ละบุคคลและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ไม่มีการสำรวจปัญหาความต้องการของบุคคลและของหน่วยงาน ขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ขาดการประสานงานที่ีระหว่างหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญสอดคล้องกับบลินี ทวี



สัน ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจตัดสินใจทั้งด้านการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความร่วมมือ โดยอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม”

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะของบุคลากร การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมสอดคล้องกับอู่ท้ย หิริญโต กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความต้องการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การสร้างทัศนคติ และค่านิยม การชี้แจงระบบงานใหม่ ด้านการบริการให้ความรู้ ปัญหาที่พบในระดับมาก คือ ขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางาน เอกสารตำรา คู่มือไม่เพียงพอ การส่งเสริมให้ทำการวิจัย และส่งเสริมให้เข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง และยังคงมีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรไม่ให้ความสนใจที่พัฒนาตนเองงบประมาณสูง ยิ่งการใช้เทคโนโลยีจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก ในหน่วยงานไม่มีแหล่งให้ศึกษาค้นคว้า ขาดข่าวสารข้อมูลเป็นปัจจุบัน ขาดแคลนเอกสารตำราคู่มือ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา มีข้อความจำกัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ไม่ดี ขาดโอกาสในการเป็นวิทยากร ไม่มีโอกาสนำเสนอผลงานและมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน สอดคล้องกับเดบโต คติพจน์ กล่าวว่า เอกสารไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน โอกาสในการศึกษาต่อของบุคคลกรมีน้อยและปัญหาดังกล่าวนี้นี้ เสนาะ ตีเยาว์ และคนอื่น ๆ ได้กล่าวว่า บุคลากรไม่ค่อยเรียนรู้งานใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ความรู้ความชำนาญมักจะได้มากจากประสบการณ์หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตเป็นบทเรียน การพัฒนาจะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายซึ่งมีผลทำให้บุคคลกรขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และไม่ตั้งใจศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเอง

ความคาดหวังการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นควรจัดหาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อครูจะได้โอกาสพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในส่วนที่



ตนเองไม่มีความรู้ เช่น เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และวิธีการปฏิบัติ หรือบุคคล หรือบุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ด้วยการศึกษาด้วยตนเองเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ สอดคล้องกับธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร กระทำได้ในลักษณะกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาต่อ กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารการเรียนด้วยตนเอง การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน

การจัดให้มีการสำรวจข้อมูลความต้องการในการศึกษาต่อการพัฒนาตนเองเฉพาะด้านของบุคลากร ก็เพื่อจะได้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรผู้บริหารจะได้สนับสนุนได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับโสภิต ภาโนมัย ที่กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือก ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางาน ควรจัดให้มีเอกสารคู่มือในการศึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่และส่งเสริมการทำวิจัย

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารพบว่า ยังคงมีการปฏิบัติงานปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ทราบนโยบายที่ชัดเจน การจัดสายงานบังคับบัญชาไม่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานน้อยมาก จัดคนไม่เหมาะสมกับงานผู้บริหารมีอำนาจและอิทธิพลไปในทางเผด็จการโดยธรรมชาติ บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและโต้แย้ง ขาดความมั่นใจตนเอง ผู้บริหารเล่นพรรคเล่นพวก ขาดความเที่ยงธรรม ขาดความสามัคคีของบุคลากร ทำให้ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดีและการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหาและสั่งการ ส่วนใหญ่ผู้บริหารดำเนินการโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากนัก สอดคล้องกับโสภิต ภาโนมัย ได้วิจัยพบข้อที่เป็นปัญหาในระดับมากคือ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ผู้ที่บรรจุใหม่ โอนหรือย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นปัญหามาก บุคลากรจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เมื่อได้บุคลากรมาแล้วควรมีการพัฒนาเอาใส่ใจปรับปรุงงาน

ความคาดหวังการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่า ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรตัดบุคลากรตามความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และในกรวางแผนควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย เพื่อให้การดำเนินงานมีความราบรื่นเรียบร้อยเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร จึงควรดำเนินงานใน



รูปแบบคณะกรรมการ เมื่อจัดหายุคกลางได้เหมาะสมได้ที่ทีมงานตรงตามวัตถุประสงค์จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจของทีมงาน โดยการระดมพลังสมองตามวิธีประชาธิปไตย ในเมื่อยุคกลางมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงกับงานผลสรุปในการดำเนินงานย่อมออกมาดีทุกขั้นตอน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อยุคกลางในทีมงานมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันก็สามารถสับเปลี่ยนหน้าที่ทำงานทดแทนกันได้ใคราวที่จำเป็น สอดคล้องกับวิน เชื้อโพธิ์ ที่กล่าวว่า การบริหารในองการกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การปฐมนิเทศการสอน การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้าย หน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน ให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมพลังสมอง เพื่อพัฒนาทีมงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ
2. ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนในการศึกษาดูงาน และโรงเรียนควรจัดหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ผู้ศึกษาดูงานทราบ
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ
4. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการพัฒนาตัวเอง โรงเรียนควรแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารหรืออาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารด้านการฝึกอบรม

- 1) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเทียบการปฏิบัติงานปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร



2) ควรมีการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารโดยใช้ตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านจิตวิทยาในการพัฒนา และด้านภาวะผู้นำ

3) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยว่าการพัฒนาบุคลากรแบบใดที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารโรงเรียนมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง (References)

มานะ รัตนโกเศศ. (2513). แนวคิดในการปรับปรุงนักศึกษาวิชาการทหารกองทัพบก.

กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยกองทัพบก.

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

