

**สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล
ของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี**
**Current conditions and necessities for personnel management
of Surat Thani Polytechnic College**

จตุมาต เมืองดี
Jutamatt Muangdee

วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
Surat Thani Polytechnic College, Surat Thani 84000
Corresponding Author: E-mail: jutamatm2565@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี และแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มซึ่งเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153 และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคลากร และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การประเมินความต้องการจำเป็น วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinions of teachers and educational personnel on the current condition and necessity of personnel management of Surat Thani Polytechnic College; 2) to study the needs and necessities of personnel management of Surat Thani Polytechnic College. and 3) to study the guidelines for the development of personnel management at Surat Thani Polytechnic College. The population used in the study were teachers and educational personnel at Surat Thani Polytechnic College. There were 52 students under the Office of Vocational Education Commission, semester 2 of the academic year 2020. The research instrument was a questionnaire on teachers' opinions on the current condition and the need for personnel management at Surat Thani Polytechnic College. and a group discussion data sheet concerning the development of personnel management at Surat Thani Polytechnic College. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that the opinions of teachers and educational personnel towards the current condition in personnel management of Surat Thani Polytechnic College overall were at a high level. and the overall need is at a high level as well which, when considering the need priority index value, is necessary ($PNI_{modified}$) in general, the need for personnel management of Surat Thani Polytechnic College The mean value was 0.153 and the need for personnel management in the top three areas, namely manpower planning and positioning. Personnel maintenance and in terms of recruiting and appointing accordingly as for the guidelines for the development of personnel management of Surat Thani Polytechnic College, experts agree that in the development of personnel administration, the College should establish management guidelines from the aspect of manpower planning and positioning. Nomination and Appointment Personnel maintenance Performance appraisal and personnel development to be consistent with each other and operate in a systematic way There is a master plan There is a manual on personnel management. and using the PDCA process in the management

Keywords: Personnel management, Necessary needs assessment, Surat Thani Polytechnic College

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู

คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 56 การผลิตและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง [1]

การทำงานยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับเปลี่ยนของ เทคโนโลยี ความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานภาครัฐไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐต้องมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บุคลากร หรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็น พันธ์พุ่มและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ การพัฒนา ทุก ๆ ด้าน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีมนุษย์เป็นตัวจัดการพัฒนา หากไม่มีมนุษย์ก็พัฒนาไม่ได้ ดังนั้นหากมนุษย์ไม่ พัฒนาตนเอง มนุษย์ก็ไม่สามารถพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ ตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โดยเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น ยกกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ดึง ศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสร้างทัศนคติ พร้อมสร้างคุณค่าในตนเองให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการ ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รวมถึงความสนใจของแต่ละบุคคล เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิด ความคล่องตัว อิสระ ภายใต้งฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ [2] โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมี จิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่ง ความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ อย่างแท้จริง คือมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับ การจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการสร้างคนซึ่งเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงานบุคคลให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนกำหนดอัตรากำลัง วิธีการสรรหา และ

บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งในเรื่องการดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัยได้อย่างเหมาะสม [3]

วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนเก่งที่มีทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ในการบริหารงานบุคคล พบว่า ยังมีปัญหาในหลายด้านอัน เช่น ด้านการดำรงรักษา หรือด้านการพัฒนา บุคลากร ทั้งนี้เมื่อพิจารณาด้านการอบรมและพัฒนาและการลาออกของบุคลากรปีการศึกษา 2560 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 52 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 มีการลาออกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ปีการศึกษา 2561 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 55 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72 มีการลาออกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และปีการศึกษา 2562 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 52 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 80.76 มีการลาออกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 56 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 มีการลาออกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.92 [4] แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนยังได้รับการพัฒนาในจำนวนที่น้อย อันจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปริมาณของ บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีจำนวนน้อย มีครูพิเศษสอน และบุคลากรสายสนับสนุนค่อนข้างมาก แต่มีการ ลาออกในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล การเรียนรู้งาน และการพัฒนางานก็ ย่อมไม่ต่อเนื่องเช่นกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรที่รับผิดชอบดูแลงานบุคลากรโดยมีหน้าที่ตาม ระเบียบการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานของบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จัดทำแผน อัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำแนะนำ อำนาจ ความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา การ จัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำปฏิบัติการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น เป็นต้น ทั้งนี้ จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่าง สุราษฎร์ธานีย้อนหลัง 2 ปี ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง ในส่วนของครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ทุกส่วน ยังไม่เป็นที่น่าพอใจที่กำหนดไว้

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นในการ บริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหารจัดการ สถานศึกษา โดยใช้กรอบและขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลด้านที่ 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนด ตำแหน่ง ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่ 3 ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านที่ 4 ด้านการ พัฒนาบุคลากร และด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและ การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อ คุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

2.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

2.3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 คน

3.2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

การบริหารงานบุคคล ของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.64	.72	มาก	4.49	.43	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.72	.81	มาก	4.25	.64	มาก
3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	3.80	.66	มาก	4.37	.48	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	.65	มาก	4.55	.53	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.81	.72	มาก	4.17	.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	.71	มาก	4.36	.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์จัดลำดับด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.153 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.240 โดยมี 2 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.451$) และมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.438$)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.144 โดยมี 4 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.258$) มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล ($PNI_{modified} = 0.253$) มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.246$) และมีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.145$)

ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.146 โดยมี 3 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.297$) มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ($PNI_{modified} = 0.219$) และการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ($PNI_{modified} = 0.147$)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.140 โดยมี 4 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ($PNI_{modified} = 0.280$) มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.195$) มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.166$) และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.141$)

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.095 โดยมี 3 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ($PNI_{modified} = 0.247$) มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ($PNI_{modified} = 0.208$) และมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.152$)

4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จากการจัดกลุ่มสนทนา ใน 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุดได้ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ 1) มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร 2) มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน 3) มีการวิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากร

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ 1) มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2) มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล 3) มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ได้แก่ 1) มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน 2) มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ 3) การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน 2) มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็น

ธรรมและชัดเจน 3) มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน 2) มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน 3) มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ

โดยจากการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคคล และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลและอภิปรายผล

1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป แต่เมื่อพิจารณาถึงความต้องการจำเป็นแม้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ในหลายประเด็น แสดงว่าบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี ไทยเกิด [5] ที่ได้ศึกษาและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และสอดคล้องกับศิรินภาวรรณ ทุมคำ [6] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ [7] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ที่ 0.153 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.240 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.144 ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.146 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า

ดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.140 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.095 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นดังกล่าวบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีมีความต้องการจำเป็นด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับที่สูง แสดงว่าบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีมีความต้องการให้วิทยาลัยบริหารงานบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดและควรมีการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพิมพ์พิชรา สินธุ์รัตน์ [8] ที่กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดหาและการจัดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่ตรงกับภาระงานในองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ [7] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จากการจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแนวทางในการพัฒนาโดยวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคคล และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานโดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรดำเนินการอย่างครบวงจรตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางาน และต้องทำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี ไทยเกิด [5] ที่ได้ศึกษาและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยภาพรวมเห็นควรให้ใช้กระบวนการ PDCA โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูที่ต้องการพัฒนาแต่ละสมรรถนะแล้วนำมาวางแผน จัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการตามลำดับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุวรรณ แดงมา [9] ที่ได้ศึกษาวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า วิทยาลัยควรให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการดำเนินการ

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาโดยผู้บริหารควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีโดยพิจารณาตามลำดับความต้องการและจำเป็นโดยเลือกจากด้านและขั้นตอนที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารบริหารงานบุคคลที่มีความต้องการในระดับสูง เช่น ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด และโดยสถานศึกษาเอง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA

2) สถานศึกษาโดยผู้บริหารควรมีการสร้าง ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษาตามบริบทและงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร ควรจัดทำคู่มือเพื่อ

ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทุกงาน รวมทั้งควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยต่อไป

2) ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- [1] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. 1-3.
- [2] ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- [3] พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- [4] งานบุคลากร สารพัดช่างสุราษฎร์ธานี. (2563). รายงานผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปีการศึกษา 2563. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัย.
- [5] สุธี ไทยเกิด. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563, 14-25.
- [6] ศิริณภววรรณ ทุ่มคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, นครศรีอยุธยา.
- [7] ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- [8] พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์. (2558). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค.). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- [9] จารุวรรณ แดงมา. (2564). [ออนไลน์]. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. [สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2564]. จาก <http://www.svc.ac.th/th/images/Files/Academy/Jaruwanya.pdf>.