

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน สถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพรสดีคอร์ทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดมหาสารคาม 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักการ โพรสดีคอร์ทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามตำแหน่ง 3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักโพรสดีคอร์ทของสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามจำนวนทั้งสิ้น 21 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็น ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงาน ตามหลักโพรสดีคอร์ทของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด มหาสารคาม จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงาน บุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานและด้านงบประมาณ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักโพรสดีคอร์ท ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อ เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน สถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.40 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.60 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.00 บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานตามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ตามหลักโศสคอร์บโดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านงบประมาณ ด้านการจัดองค์กร และด้านการรายงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดบุคลากร ตามลำดับ

2.1 ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการจัดทำแผนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 หน่วยงานมีแผนงาน โครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

2.2 ด้านการจัดองค์กร พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 7ข้อและเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 14บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1หน่วยงานมีลำดับขั้นสายการบังคับบัญชาที่มากเกินไป ไม่สามารถสื่อสารถึงผู้บริหารได้

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 27 หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 21 หน่วยงานมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย ระบบการทำงานขององค์กร ตลอดจนลักษณะงานในด้านต่าง ๆ

2.4 ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 39 ผู้บริหารในหน่วยงานสามารถควบคุม

ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 31 ผู้บริหารในหน่วยงานมีลักษณะไว้ตัว มากกว่าจะสร้างความพึงพอใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ

2.5 ด้านการประสานงาน พบว่า โดยรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 46 เมื่อมีกิจกรรม/โครงการพิเศษต่าง ๆ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 42 บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี

2.6 ด้านการรายงาน พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 52 หน่วยงานมีการรายงานผลงานในที่ประชุมให้บุคลากรทราบเป็นระยะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 42 เมื่อฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานได้รับทราบคำสั่งหรือข่าวสารที่แล้วจะเก็บไว้ไม่บอกต่อ

2.7 ด้านงบประมาณ พบว่า โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ และเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยสรุปข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 64 บุคลากรเห็นว่าการบริหารงบประมาณของฝ่ายบริหาร มีความโปร่งใสและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 63 การอนุมัติใช้จ่ายเงินงบประมาณในหน่วยงานมีความรัดกุมและตรวจสอบได้ง่าย

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพสต์คอร์ปอเรชันฟินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงาน ในสถานฟินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้กล่าวถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงาน ในสถานฟินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการบริหารงานบุคคล (ความถี่ 17) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) บุคลากรในหน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ 2) หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรปฏิบัติ สูงเกินความสามารถที่จะปฏิบัติได้ เนื่องจากมีปัจจัยภายนอกที่บุคลากรในหน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้ เช่น จำนวนร้อยละของเด็กและเยาวชนที่เพิ่มสูงขึ้นจากปีก่อน ส่งผลให้ตัวชี้วัดของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด 3) บุคลากรใน

หน่วยงานมีจำนวนจำกัด โดยบุคลากรคนหนึ่งต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 4) หน่วยงานขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการจัดระบบงานในหน่วยงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง 2) ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 3) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร มีความรักความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5) ควรมีการอบรมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้

ด้านการอำนวยความสะดวก (ความถี่ 9) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษไม่เท่าเทียมกัน โดยมีเฉพาะบางตำแหน่งเท่านั้นที่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในขณะที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่เดียวกัน ส่งผลให้บุคลากร ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) อาคาร สถานที่ไม่เป็นเอกเทศ คับแคบ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษเท่าเทียมกัน 2) ควรมีการย้าย หรือปรับปรุง อาคารที่ทำการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว

ด้านงบประมาณ (ความถี่ 8) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ต้องบริหารจัดการงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน 2) หน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางเท่านั้น ไม่มีงบประมาณสนับสนุนโครงการ/กิจกรรม สำหรับเด็กและเยาวชนจากหน่วยงานภายนอกข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสม ตามความจำเป็นในแต่ละฝ่าย โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 2) ควรมีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมสนับสนุนงบประมาณในการจัด โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

ด้านการประสานงาน (ความถี่ 7) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานตั้งอยู่ไกลจากตัวเมืองทำให้การประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่นไม่ดีเท่าที่ควร 2) การติดต่อสื่อสารภายใน มีหนังสือคำสั่งให้ปฏิบัติงานล่าช้าขาดความชัดเจน ส่งผลให้การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร 3) การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องเชื่อมโยงข้อเสนอแนะ 1) ควรมีสถานที่ตั้งสำนักงานที่เหมาะสม สำหรับการเดินทางติดต่อราชการ 2) ควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานอื่นได้รับทราบบทบาท ภารกิจ ของสถานพินิจฯ 3) ควรมีการติดต่อสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกัน

4) ควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ด้านการรายงาน (ความถี่ 7) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) มีระบบการรายงานซ้ำซ้อนกันมีทั้งการรายงานทางอินเทอร์เน็ต และรายงานทางเอกสาร 2) มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องเร่งรัดด้วยเวลาที่จำกัด 3) มีแบบฟอร์มในการรายงานผลการปฏิบัติงานยุ่งยากและซ้ำซ้อนกัน

4) ต้องมีการเก็บเอกสารและรายงานต่าง ๆ เพื่อรอการตรวจสอบเป็นจำนวนมากข้อเสนอแนะ 1) ควรลดรูปแบบการรายงานที่ซ้ำซ้อนลง 2) หน่วยงานควรมีการบูรณาการข้อมูล โดยใช้ข้อมูลร่วมกัน ไม่ต้องจัดทำข้อมูลใหม่ 3) ควรมีการลดจำนวนเอกสารที่ต้องนำส่งที่ซ้ำซ้อนกัน ช่วยประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณ

ด้านการจัดองค์กร (ความถี่ 6) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชาเป็นวิชาการมากเกินไป ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ 2) สถานพินิจถูกควบคุมโดยอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งศาลเท่านั้น 3) มีแบบบรรยายคุณลักษณะงาน แต่ขาดการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการกำหนดโครงสร้างให้บุคลากรบางตำแหน่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ 2) ควรมีโครงสร้างตำแหน่งที่เอื้อต่อการประเมิน เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจในลักษณะงานแต่ละด้าน

ด้านการวางแผน (ความถี่ 5) สภาพปัญหา ได้แก่ 1) บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้และทักษะในการวางแผนที่ดี 2) ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน มีการจัดเก็บไม่เป็นระบบข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่จัดทำแผน ต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียด ก่อนจัดทำแผนทุกครั้ง 3) ควรมีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวกต่อการวางแผนในครั้งต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพสต์คอร์ดบ์สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพสต์คอร์ดบ์สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพสต์คอร์ดบ์สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานบุคคลอาจเป็นเพราะหน่วยงานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและบุคลากรมีอัตรากำลังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานหน่วยงานมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่แต่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิด พงษ์ศักดิ์ บุญพรผล (2542 : 170) กล่าวไว้ว่า คนซึ่งเข้ามาทำงานในหน้าที่ต่างๆถือว่าเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีกลไกผันแปรไปในทางต่าง ๆ ได้เสมอ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและสามารถกำกับชักจูงให้มีพฤติกรรมไปในทางที่ดี โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายก็มีทางเป็นไปได้ และผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษาวิชสังข์ (2548 : 32-34) ที่ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานตามหลักโศดค์คอร์บของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่าด้านการอำนวยความสะดวกและการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโศดค์คอร์บสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่งพบว่า บุคลากรทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีบุคลากรจำนวนจำกัด บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และด้านการอำนวยความสะดวกด้านลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นข้าราชการที่เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในหน่วยงานโดยตรง แต่มีหน้าที่รับทราบคำสั่งแล้วปฏิบัติตามข้าราชการเป็นเสมือนหัวหน้างานเบื้องต้นที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยตรงต้องกำกับดูแลติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2519 : 430) สรุปไว้ว่าผู้ที่มีบทบาทหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีการตีความข้อมูลข่าวสารที่พบเห็นแตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ชูวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-150) ที่พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารโศดค์คอร์บทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงาน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้กล่าวถึงสภาพปัญหาการบริหารงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม โดยบุคลากรให้ความสำคัญ

มากที่สุด ได้แก่ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการอำนวยความสะดวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ บุคลากรมีจำนวนน้อย และขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังที่ สมคิด บางโม (2541 : 175) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่ง หากการจัดการบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานก็จะประสบปัญหาและอุปสรรคนานา โดย ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 1) ได้กล่าวถึงคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้านการอำนวยความสะดวกพบว่าหน่วยงานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนน้อย ดังที่ กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937 : 17) ได้กล่าวไว้ว่าการอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งหนึ่งในการบริหาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารเข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสที่หน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเป็นไปได้สูงจากสภาพปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษมสันต์ อัมพันธ์ (2547 : 58-71) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเขต 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการศึกษาพบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากรได้แก่ บุคลากรขาดแรงจูงใจ และขาดการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ผู้บริหารของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามต้องให้ความสนใจและหาเทคนิควิธีการในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสุดใจ ทองเจริญ (2553 : 142-144) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นว่ากระบวนการบริหารโพรสดีคอร์ทมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ใน

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักโพรสดีคอร์ท ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคาม โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการ
 อำนาจการ และด้านการบริหารงานบุคคล หน่วยงานควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการจัดระบบงาน โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงมีการจัดทำคู่มือการ
 ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อ
 ผู้ได้บังคับบัญชา มีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการปฐมนิเทศ
 บุคลากรใหม่ให้เข้าใจระบบการทำงานในด้านต่าง ๆ และมีการอบรมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร
 ทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถรองรับปริมาณงาน
 ที่เพิ่มขึ้นซึ่งบุคลากรในหน่วยงานถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้หน่วยงาน
 สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามเพื่อจะได้ทราบถึงองค์ประกอบใดที่
 มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงาน
 ของหน่วยงานต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดมหาสารคามเพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง
 ในขับเคลื่อนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์