

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอรายงานผลการวิจัย ได้นำเสนอ
ผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจถูกต้องตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนด
สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยสถานภาพ เพศ ระดับ
การศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=453)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	40	8.83
ครูผู้สอน	413	91.17
รวม	453	100.00
2. เพศ		
ชาย	273	60.26
หญิง	180	39.74
รวม	453	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	319	70.42
ปริญญาโท	134	29.58
รวม	453	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.17 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.26 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.42

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4 – 8

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งกััดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดหาบุคลากร	4.83	0.43	มากที่สุด	4.55	0.70	มากที่สุด	4.58	0.69	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.60	0.60	มากที่สุด	4.57	0.67	มากที่สุด	4.58	0.66	มากที่สุด
3. ด้านการรักษารักขานบุคลากร	4.37	0.54	มาก	4.30	0.80	มาก	4.30	0.78	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.35	0.60	มาก	4.31	0.79	มาก	4.31	0.78	มาก
รวม	4.54	0.54	มากที่สุด	4.43	0.74	มาก	4.44	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.58$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}=4.31$) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{x}=4.30$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.54$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{x}=4.83$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.60$) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{x}=4.37$) ตามลำดับ

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.43$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.57$) ด้านการจัดหาบุคลากร ($\bar{x}=4.55$) และด้านการชำระรักษาบุคลากร ($\bar{x}=4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร	4.75	0.49	มากที่สุด	4.68	0.62	มากที่สุด	4.68	0.61	มากที่สุด
2. การวิเคราะห์งานของวิทยาลัยฯ ทั่วประเภท และปริมาณงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนบุคลากร	4.80	0.41	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด	4.60	0.65	มากที่สุด
3. การวางแผนบุคลากร ไร่ล่วงหน้า	4.70	0.52	มากที่สุด	4.51	0.71	มากที่สุด	4.52	0.70	มากที่สุด
4. ยึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผน บุคลากร	4.80	0.41	มากที่สุด	4.49	0.68	มาก	4.52	0.66	มากที่สุด
5. การสำรวจบุคลากรและรายงานข้อมูลให้ หน่วยงานบังคับบัญชาทราบ	4.73	0.60	มากที่สุด	4.53	0.66	มากที่สุด	4.55	0.66	มากที่สุด
6. การเสนอข้อมูล เพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อ หน่วยงานบังคับบัญชา	4.88	0.40	มากที่สุด	4.59	0.67	มากที่สุด	4.61	0.66	มากที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
	4.90	0.38	มากที่สุด	4.58	0.71	มากที่สุด	4.60	0.69	มากที่สุด
4.68	0.69	มากที่สุด	4.52	0.75	มากที่สุด	4.53	0.74	มากที่สุด	
4.95	0.22	มากที่สุด	4.43	0.80	มากที่สุด	4.48	0.78	มาก	
4.93	0.35	มากที่สุด	4.53	0.74	มากที่สุด	4.56	0.72	มากที่สุด	
4.88	0.46	มากที่สุด	4.55	0.73	มากที่สุด	4.58	0.72	มากที่สุด	
4.95	0.22	มากที่สุด	4.62	0.67	มากที่สุด	4.65	0.65	มากที่สุด	
4.83	0.43	มากที่สุด	4.55	0.70	มากที่สุด	4.58	0.69	มากที่สุด	

รวม

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{x} = 4.68$) มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจร ($\bar{x} = 4.65$) และการเสนอขอข้อมูล เพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อหน่วยงานบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.61$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ทันกับความต้องการของวิทยาลัยฯ และมีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจร ($\bar{x} = 4.95$) การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนบุคลากร ($\bar{x} = 4.93$) และการขออนุมัติใช้อัตราว่าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.90$) ตามลำดับ

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดหาบุคลากร โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{x} = 4.68$) มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจร ($\bar{x} = 4.62$) และการเสนอขอข้อมูล เพื่อขอเพิ่มบุคลากรต่อหน่วยงานบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)		ครูผู้สอน (n = 413)		โดยรวม (n = 453)	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ	4.58	0.64	มากที่สุด	4.67	0.61	มากที่สุด
2. การจัดประชุมบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4.65	0.53	มากที่สุด	4.63	0.62	มากที่สุด
3. การจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการปฏิบัติงาน	4.63	0.54	มากที่สุด	4.64	0.63	มากที่สุด
4. การจัดทำโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้อย่างแน่นอนและต่อเนื่อง	4.55	0.64	มากที่สุด	4.59	0.63	มากที่สุด
5. การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน	4.80	0.41	มากที่สุด	4.57	0.64	มากที่สุด
6. การปรับแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง	4.73	0.55	มากที่สุด	4.62	0.60	มากที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
7. การดำเนินการเกี่ยวกับการขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.23	0.80	มาก	4.56	0.66	มากที่สุด	4.53	0.68	มากที่สุด
8. การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมา ให้การอบรม	4.58	0.64	มากที่สุด	4.55	0.65	มากที่สุด	4.56	0.65	มากที่สุด
9. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรม	4.58	0.59	มากที่สุด	4.55	0.68	มากที่สุด	4.55	0.68	มากที่สุด
10. การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	4.63	0.63	มากที่สุด	4.53	0.72	มากที่สุด	4.54	0.71	มากที่สุด
11. การจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาอบรมดูงานได้ เผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.65		ค	4.46	0.76	มาก	4.48	0.75	มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ มาก	\bar{X}	S.D.	ระดับ มากที่สุด
12. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	4.65	0.58	มากที่สุด	4.50	0.79	มาก	4.52	0.77	มากที่สุด
รวม	4.60	0.60	มากที่สุด	4.57	0.67	มากที่สุด	4.58	0.66	มากที่สุด



จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนามูลฐาน โดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการ พัฒนามูลฐานด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.66$) การจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการ ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$) และการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.63$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนามูลฐาน โดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน ($\bar{x} = 4.80$) การปรับแผนพัฒนามูลฐานที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ จริง ($\bar{x} = 4.73$) และการจัดให้บุคลากรที่ไปศึกษาอบรมดูงาน ได้เผยแพร่ความรู้แก่เพื่อน ร่วมงานและการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.65$) ตามลำดับ

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการพัฒนามูลฐาน โดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา มูลฐานด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.67$) การจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการ ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$) และการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลกร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลกร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากร โดยให้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และความเป็นธรรม	4.43	0.50	มาก	4.50	0.76	มาก	4.50	0.74	มาก
2. การบำเหน็จความดี ความชอบ และให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ	4.33	0.57	มาก	4.36	0.75	มาก	4.36	0.73	มาก
3. การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	4.30	0	ก	4.30	0.77	มาก	4.30	0.75	มาก
4. การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	4.35	0	ก	4.33	0.79	มาก	4.33	0.77	มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการบริหารรักษาระดับ	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5. การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	4.53	0.51	มากที่สุด	4.29	0.77	มาก	4.31	0.75	มาก
6. การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรใน สถานศึกษา	4.43	0.55	มาก	4.26	0.76	มาก	4.28	0.75	มาก
7. การสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู	4.53	0.51	มากที่สุด	4.28	0.76	มาก	4.30	0.74	มาก
8. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.30	0.56	มาก	4.13	0.83	มาก	4.14	0.81	มาก
9. การยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปฏิบัติงาน ได้ผลดีต่อที่ประชุมคณะครู	4.28	0.64	มาก	4.20	0.83	มาก	4.21	0.82	มาก
10. การนิเทศงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.52	มาก	4.28	0.86	มาก	4.28	0.83	มาก
11. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้ ถูกต้องและรวดเร็ว	4.33	0.53	มาก	4.36	0.82	มาก	4.35	0.80	มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการจ้างรักษาบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. จัดแหล่งวิทยากรให้บุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า	4.38	0.49	มาก	4.26	0.85	มาก	4.27	0.83	มาก
รวม	4.37	0.54	มาก	4.30	0.80	มาก	4.30	0.78	มาก



จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และความเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.50$) การบำเหน็จความดี ความชอบ และให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ ($\bar{x} = 4.36$) และการดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.35$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และการสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู ($\bar{x} = 4.53$) การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและความเป็นธรรม และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.43$) และจัดแหล่งวิทยาการให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า ($\bar{x} = 4.38$) ตามลำดับ

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการธำรงรักษานุคลากร โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และความเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.50$) การบำเหน็จความดี ความชอบ และให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ และการดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.36$) และการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายชื่อ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	4.45	0.75	มาก	4.48	0.74	มาก	4.48	0.74	มาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.53	0.51	มากที่สุด	4.42	0.76	มาก	4.43	0.75	มาก
3. การตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาวิธี	4.40	0.55	มาก	4.35	0.79	มาก	4.35	0.78	มาก
4. การสร้างและใช้เครื่องมือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.33	0.69		4.35	0.78	มาก	4.35	0.77	มาก
5. การชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	4.13	0.69	น้อย	4.38	0.77	มาก	4.36	0.76	มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
	6. การใช้พัฒนาของบุคลากรประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.25	0.63	มาก	4.27	0.76	มาก	4.26	0.75
7. การพิจารณากำหนดขั้นตอนและระยะเวลา การประเมินผลอย่างเหมาะสม	4.28	0.60	มาก	4.25	0.70	มาก	4.26	0.69	มาก
8. การประเมินผลอย่างครอบคลุมทั้งปัจจัย กระบวนการและผลผลิตในการปฏิบัติงาน	4.23	0.73	มาก	4.21	0.79	มาก	4.21	0.79	มาก
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	4.43	0.55	มาก	4.22	0.86	มาก	4.24	0.84	มาก
10. ผลการประเมินการปฏิบัติงานควรถือเป็น ความลับ	4.43	0.50	มาก	4.22	0.84	มาก	4.24	0.81	มาก
11. การรายงานผลการประเมินให้บุคลากรได้รับ ทราบในเวลาอันเหมาะสม	4.30	0.56	มาก	4.32	0.81	มาก	4.32	0.79	มาก
12. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร	4.38	0.49	มาก	4.31	0.78	มาก	4.32	0.76	มาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 40)			ครูผู้สอน (n = 413)			โดยรวม (n = 453)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
13. การเก็บรวบรวมข้อมูลและผลการประเมินไว้ เป็นหลักฐานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.50	มาก	4.26	0.82	มาก	4.27	0.80	มาก
14. ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.33	0.62	มาก	4.29	0.85	มาก	4.29	0.84	มาก
รวม	4.35	0.60	มาก	4.31	0.79	มาก	4.31	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีปัญหามาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 4.48$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.43$) และการชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.36$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีปัญหามาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.53$) การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 4.45$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ผลการประเมินการปฏิบัติงานควรถือเป็นความลับ และการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลการประเมิน ไว้เป็นหลักฐานอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.43$) ตามลำดับ

2. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีปัญหามาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 4.48$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.42$) การตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดี และการสร้างและใช้เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.35$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ
ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของ
บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	ตำแหน่ง						t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดหาบุคลากร	4.83	0.43	มากที่สุด	4.55	0.70	มากที่สุด	8.16	0.00*
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.60	0.60	มากที่สุด	4.57	0.67	มากที่สุด	0.70	0.48
3. ด้านการชำระรักษา บุคลากร	4.37	0.54	มาก	4.30	0.80	มาก	1.91	0.06
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.35	0.60	มาก	4.31	0.79	มาก	0.88	0.38
โดยรวม	4.54	0.54	มากที่สุด	4.43	0.74	มาก	3.92	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด
ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและด้านการจัดหาบุคลากร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่า
ครูผู้สอน

4. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้าน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ค่าความถี่ (คน)
ด้านการ จัดหา บุคลากร	1. บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส	25
	2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรที่จะรับเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม	19
	3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรที่จะรับเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม	17
ด้านการ พัฒนา บุคลากร	1. บุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง	17

ด้าน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ค่าความถี่ (คน)
ด้านการ พัฒนา บุคลากร	2. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน	14
	3. ก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ควรมีการฝึกทดลองงานตามมาตรฐานของสำนักงานที่กำหนด และปฏิบัติตามขั้นตอนให้ครบ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	10
	4. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน	9
	ด้านการ ชำระ รักษา บุคลากร	1. ควรเร่งดำเนินการเกี่ยวกับเงินชดเชยบำเหน็จบำนาญ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรที่ลาออก พ้นจากการทำงาน หรือเสียชีวิต ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยและการสุขอนามัย เช่น เพิ่มตู้แช่น้ำดื่มให้มากขึ้น เพิ่มจำนวนห้องน้ำและทำความสะอาดฆ่าเชื้อ ทุกวัน ๆ ละหลายรอบ		17
3. ควรปรับปรุงการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่เข้ารับการรักษาเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือหลังการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น		13

ด้าน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ค่าความถี่ (คน)
ด้านการชำระ รักษา บุคลากร	4. การพิจารณาเงินบำเหน็จหรือบำนาญของบุคลากรที่จะ ออกจากงานควรมีความเหมาะสมยุติธรรม	10
ด้านการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	1. การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ บุคลากร ควรคำนึงผลงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลาถึงลาป่วย และลา พักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการ พิจารณาขั้นพื้นฐาน	15
	2. การให้บริการแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความ เคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่พนักงานควรนำเสนออยู่ เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรของหน่วยงาน จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ	12
	3. ควรพิจารณาเงินทดแทนแก่บุคลากรที่ถูกให้ออกจาก งานและสมัครใจลาออกจากงานเองเนื่องด้วยเหตุผล ส่วนตัวอย่างเป็นธรรมและชี้แจงระเบียบเงื่อนไข ระเบียบปฏิบัติในการให้เงินทดแทนแก่บุคลากรให้ บุคลากรทราบโดยละเอียดให้เกิดความพึงพอใจ	10
	4. ควรมีการลงโทษบุคลากรที่ประพฤติผิดวินัยตาม ความผิด โดยลงโทษความผิดทางวินัยตาม กฎกระทรวง และชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงความผิด ที่ได้กระทำทราบอย่างละเอียด ให้บุคลากรเข้าใจ ก่อนมีการลงโทษด้วยความเป็นธรรม	9

ด้าน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ค่าความถี่ (คน)
ด้านการประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงานของบุคลากร	5. บุคลากรต้องถูกลงโทษพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดทางวินัยร้ายแรง หรือมีการไต่สวนข้อเท็จจริงอย่างยุติธรรมให้เกิดความโปร่งใส เพื่อให้เป็นแบบอย่างและเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	6

จากตารางที่ 10 พบว่า แสดงว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ละด้านสูงสุด 3 ลำดับ ดังนี้

1. ด้านการจัดหาบุคลากร คือ บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส รองลงมา การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรที่จะรับเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม และการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรที่จะรับเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง รองลงมา ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีระเบียบที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน และก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ควรมีการฝึกทดลองงานตามมาตรฐานของสำนักงานที่กำหนด และปฏิบัติตามขั้นตอนให้ครบ โดยไม่เลือกปฏิบัติตามลำดับ

3. ด้านการชำระรักษาบุคลากร คือ ควรเร่งดำเนินการเกี่ยวกับเงินชดเชยบำเหน็จบำนาญ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรที่ลาออก พ้นจากการทำงาน หรือเสียชีวิต ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รองลงมา ควรเพิ่มการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยและการสุขอนามัย เช่น

เพิ่มผู้แช่น้ำต้มให้มากขึ้น เพิ่มจำนวนห้องน้ำและทำความสะอาดน้ำเชื้อทุกวัน ๆ ละหลายรอบ และควรปรับปรุงการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่เข้ารับการรักษาเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือหลังการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น ตามลำดับ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงผลงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลาภักษาป่วย และลาพักรื้อนมีน้อยหรือไม่ มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน รองลงมา การให้บริการแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่พนักงานควรนำเสนออยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรของหน่วยงาน จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ และควรพิจารณาเงินทดแทนแก่บุคลากรที่ถูกให้ออกจากงานและสมัครใจลาออกจากการงานเองเนื่องด้วยเหตุผลส่วนตัวอย่างเป็นธรรมและชี้แจงระเบียบเงื่อนไขระเบียบปฏิบัติในการให้เงินทดแทนแก่บุคลากรให้บุคลากรทราบ โดยละเอียดให้เกิดความพึงพอใจ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 3 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ ซึ่งประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร

การจัดหาบุคลากรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่สนใจได้รับทราบเพื่อเข้าร่วมคัดเลือก ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือก โดยเน้นพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความถนัดในงาน มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับเข้าร่วมในองค์กรและเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... วิธีการจัดหาบุคคลเพื่อควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุม การสรรหาบุคคลมีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลทุกกลุ่ม ...”

(นายศิวัชาติ สุวรรณราช. 10 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... การสรรหาบุคคลมีการใช้ระบบที่เน้นความรู้ความสามารถ มีความถนัดในการปฏิบัติหน้าที่ มีบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ และมีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดความทั่วถึงและเป็นธรรม...”

(นายประสิทธิ์ สิทธิวิบูลย์ชัย. 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรควรเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากที่สุด ...”

(นายอดุลย์ชัย โคตะวีระ. 20 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจนมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับบุคลากร มีการสำรวจสภาพปัญหาความต้องการในการพัฒนา และสำรวจผลการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนามีแนวทางการคัดเลือกที่ชัดเจนโดยมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้เกิดสอดคล้องกับความต้องการ และสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากรในสถานศึกษา ...”

(นายศิวัชาติ สุวรรณราช. 10 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ...”

(นายประสิทธิ์ สิทธิวิบูลย์ชัย. 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามผลหลังการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับ และการพัฒนาตัวบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มเติมการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป ...”

(นายอคุณชัย โคตะวีระ. 20 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบใช้หลักเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตรวจสอบได้ และอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรและผู้มีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... สถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรมีการจัดทำแผนในการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับวุฒิและภาระงาน ...”

(นายศิวนาติ สุวรรณราช. 10 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรมีการจัดสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานบวช คลอดบุตร มีการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงในการทำกิจกรรมพิเศษที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ และมีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบที่สำนักงานกำหนด ...”

(นายประสิทธิ์ สิทธิวิบูลย์ชัย. 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ...”

(นายอคุณชัย โคตะวีระ. 20 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการกำหนดรูปแบบการประเมินที่มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ...”

(นายศิวชาติ สุวรรณราช. 10 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน สามารถประเมินคุณภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลังการประเมินควรมีการแจ้งให้บุคลากร ได้รับทราบถึงผลการประเมิน ...”

(นายประสิทธิ์ สิทธิวิบูลย์ชัย. 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ และกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ...”

(นายอดุลย์ชัย โคตะวีระ. 20 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาใน

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

2.1 ด้านการจัดหาบุคลากร

สถานศึกษาควรมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามจุดประสงค์ขององค์กร โดยแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ในการคัดเลือก และมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานย่อยภายในองค์กร มีการจัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารและปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส ...”

(นายศักดิ์ คงเพชร. 21 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... การสรรหาบุคคลเข้าทำงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษานั้น ควรมีการแต่งตั้งผู้คัดเลือกในรูปแบบของคณะกรรมการสรรหาทั้งหมดทุกหน่วยงาน ซึ่งในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา โดยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างเพื่อให้บุคคลได้รับทราบในวงกว้าง ...”

(นายประสาธ รั้งสิกรรณพุม. 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อทำหน้าที่ในการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพมีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ...”

(นายชาญชัย ภัทรพลกษา. 14 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหาบุคลากรที่จะรับเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม ...”

(นายสุภชัย แน่นอุดร. 17 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส ...”

(นายสมใจ เข้าวพานิช. 28 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรได้พัฒนาตน โดยการสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการอบรมในการพัฒนาคุณภาพของงาน ในขณะที่เดียวกันบุคลากรควรมีความอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สนับสนุนประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และมีความสนใจในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่พนักงาน ...”

(นายศักดิ์ดา คงเพชร. 21 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สนับสนุนประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความตระหนักต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาตนเองในมีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายอำนาจที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ ...”

(นายประสาธ รั้งสิกรรณพุม. 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตน โดยการสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่สำหรับพนักงาน ในขณะที่เดียวกันบุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง...”

(นายชาญชัย ภัทรพฤกษา. 14 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรเพิ่มประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่น เพื่อนำข้อข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพในหน่วยงานตนเอง มีการจัดหาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์แก่พนักงานทุกคน

และควรมีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน ...”

(นายสุภชัย แน่นอุดร. 17 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การจัดหาหนังสือ ห้องสมุด หรือแหล่งความรู้ ให้กับพนักงานเพื่อศึกษาหาความรู้ สนับสนุนให้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรนำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้บริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(นายสมใจ เชาว์พานิช. 28 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างกำลังใจแก่บุคลากร จัดทำแผนในการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับวุฒิและภาระงาน สนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ควรจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร และเป็นการเชิดชูเกียรติ สร้างกำลังใจแก่บุคลากร ...”

(นายศักดิ์ดา คงเพชร. 21 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ควรให้ความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการดูแลสวัสดิการแก่พนักงานราชการ ที่ถูกเลิกจ้าง โดยประสานงานกับสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มสถานศึกษาเดียวกัน ...”

(นายประสาธ รั้งสิกรรณพุม. 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ...”

(นายชาญชัย ภัทรพุดกษา. 14 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการจัดทำแผนในการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การจัดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับวุฒิและภาระงาน ควรเร่งดำเนินการเกี่ยวกับเงินชดเชยบำเหน็จ บำนาญ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรที่ลาออก พ้นจากการทำงาน หรือเสียชีวิต ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น...”

(นายสุภชัย แน่นอุดร. 17 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ควรมีการปรับปรุงการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่เข้ารับการรักษาเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือหลังการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานบวช ตลอดจนบุตร เพื่อให้เกิดความยอมรับในการบริหารบุคลากรของสถานศึกษา...”

(นายสมใจ เซาว์พานิช. 28 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

2.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และความกระจ่างชัดต่อการปฏิบัติงานทุกคน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรยอมรับผลการประเมินตามความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมาตรฐาน มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความโปร่งในองค์กร และความกระจำซัดต่อการปฏิบัติงานทุกคน ...”

(นายศักดิ์ดา คงเพชร. 21 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงผลงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลาพักป่วย และลาพักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน ...”

(นายประสาธ รั้งสิทธรรณพุม. 10 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป ...”

(นายชาญชัย ภัทรพฤกษา. 14 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น โดยร่วมในการจัดทำกรอบการประเมินให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกด้าน ควรสร้างเกณฑ์การประเมินให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และควรยอมรับผลการประเมินตามความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน ...”

(นายสุภชัย แน่นอุดร. 17 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น...”

(นายสมใจ เชาว์พานิช. 28 มกราคม 2557 : สัมภาษณ์)

โดยสรุป แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1) ด้านการจัดหาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามจุดประสงค์ขององค์กร โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ทำหน้าที่ในการคัดเลือก และมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปมีส่วนร่วมใน การสรรหาพนักงาน เสนอแนะและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และคัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส

2) ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ได้พัฒนาตน โดยการสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการอบรมในการพัฒนาคุณภาพของงานในขณะเดียวกัน บุคลากรควรมีความอยุ่เต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่าง เต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุม ทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มี ผลงานดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างกำลังใจแก่บุคลากร จัดทำแผนในการบำรุงรักษา บุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับวุฒิและภาระงาน สนับสนุน สวัสดิการต่าง ๆ ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เพื่อให้เกิดความ โปร่งใส และความกระฉับกระชวยต่อการปฏิบัติงานทุกคน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรยอมรับผลการประเมินตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน