

ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง

Complacence with Human Resource Management in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang Province

สอาด สุรินทร์^{1*}, กาญจนา ภาสุรพันธ์²
Sa-ard Surin^{1*}, Kanchana Phasuraphan²

สังกัดภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น
Educational Administration, Nation University

* Corresponding Author E-Mail 1.saard.s@ovec.moe.go.th

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของครู ในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำนวน 250 คนซึ่งมาจาก วิทยาลัยเทคนิคลำปาง จำนวน 113 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 46 คน วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง จำนวน 20 คน วิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง จำนวน 27 คน วิทยาลัย การอาชีพเถิน จำนวน 13 คน วิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จำนวน 20 คน และวิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม จำนวน 11 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา 4 ด้านคือ ด้านงานจัดหาบุคลากร ด้านงานดูแลรักษาบุคลากร ด้านการควบคุมดูแลบุคลากร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test)

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.89 และมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านงานดูแลรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.938$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.886$) ด้านการควบคุมดูแลบุคลากร ($\bar{X} = 3.882$) และด้านงานจัดหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.873$) 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการจำนวน 117 คน ($\bar{X} = 4.072$) พนักงานราชการจำนวน 18 คน ($\bar{X} = 4.304$) และครูพิเศษสอน จำนวน 115 คน ($\bar{X} = 3.886$) มีความพึงพอใจแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกบุคลากรตามประเภทสถานศึกษาพบว่าประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ($\bar{X} = 4.331$) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง ($\bar{X} = 4.173$) วิทยาลัยการอาชีพเถิน ($\bar{X} = 4.156$) วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม ($\bar{X} = 3.939$) วิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ ($\bar{X} = 3.938$) วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง ($\bar{X} = 3.810$) วิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง ($\bar{X} = 2.921$) มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: 1. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล; 2. การจัดหาบุคลากร; 3. การควบคุมดูแลบุคลากร; 4. การดูแลรักษาบุคลากร; 5. คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purpose of this independent study is to 1) Study satisfaction with human resource management in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang Province. 2) To compare personnel satisfaction with human resource management in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Lampang Province. The sample groups consists of Teacher In educational institutions under the Vocational Education Commission in Lampang Province, 250 people came from Lampang Technical College, 113 people, Lampang Vocational College, 46 people, Lampang Polytechnic College, 20 people, Nakhon Lampang Technical College, 27 people, Thoen industrial and community Education College, 13 people. 20 people from Mae Moh Egat Technical College and 11 people from Chae Hom industrial and community Education College using the tool as a questionnaire on satisfaction with human resources management in educational institutions in 4 areas, namely personnel recruitment. Personnel maintenance work Personnel supervision and quality of life at work Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. and analysis of variance (F-test)

The results of the study were as follows 1) The overall satisfaction with human resource management is at a high level, with a mean score of 3.89. The mean scores in descending order are maintenance ($\bar{X} = 3.938$) quality of work life ($\bar{X} = 3.886$) personnel supervision work ($\bar{X} = 3.882$) and personnel recruitment work ($\bar{X} = 3.873$). 2). Results of a comparative study of satisfaction with human resource management. Classified by personnel type It was found that a group of 117 government teachers ($\bar{X} = 4.072$) 18 semi government teachers ($\bar{X} = 4.304$) and 115 hired teachers ($\bar{X} = 3.886$) had different satisfaction levels. together with a statistical significance level of 0.05. Classifying personnel according to type of educational institution was found to consist of Lampang Vocational College $\bar{X} = 4.331$) Lampang Technical College ($\bar{X} = 4.173$) Thoen industrial and community Education College ($\bar{X} = 4.156$) Chae Hom industrial and community Education College ($\bar{X} = 3.939$) Mae Moh Egat Technical College ($\bar{X} = 3.938$) Lampang Polytechnic College ($\bar{X} = 3.810$) Nakhon Lampang Technical College ($\bar{X} = 2.921$) have different satisfaction with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: 1. Satisfaction with human resource management; 2. Personnel Recruitment; 3. Personnel supervision; 4. Personnel maintenance; 5. Quality of working life

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคง ยั่งยืน ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ จะอยู่ด้วยกันได้อย่างสมดุลและดีได้นั้น ต้องเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ ช่วยกันพัฒนา เพราะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนสังคมให้ดีขึ้น ปัจจุบันโลกของเราประสบปัญหาต่างๆมากมายไม่ว่าจะเป็น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านมลพิษ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านการศึกษา เป็นต้น ซึ่งการแก้ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์เป็นกำลังหลัก ในการกำหนดทิศทางการแก้ปัญหาและร่วมกันพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่ไว้วางไว้ งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์การกำหนดขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพนั้น มีปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น คุณภาพผู้สอน หลักสูตรการเรียนการสอน ผู้เรียน การบริหารจัดการ เป็นต้น โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้สอนหรือ ครู จัดได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด แต่ปัจจุบันการพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็นการกำหนดกิจกรรมจากส่วนกลาง บางครั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้ระบบบริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คุณภาพของการศึกษาจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและมีผลการสอนที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจในการสอน และจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 2)

กระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนครูจากจำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนทั้งสิ้น 1,756,703 คน เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 429,592 คน คิดเป็นร้อยละ 33.22 ในส่วนของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบุคลากรสายการสอนจำนวนทั้งสิ้น 30,959 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 14,427 คน พนักงานราชการ จำนวน 4,080 คน ครูพิเศษสอน จำนวน 10,452 คน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดลำปางมีจำนวน 7 สถานศึกษาประกอบด้วย (1) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง (2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง (3) วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง (4) วิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง (ชื่อเดิม วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา) (5) วิทยาลัยการอาชีพเถิน (6) วิทยาลัยเทคนิค กพพ. แม่เมาะ (ชื่อเดิม: วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กพพ. แม่เมาะ) (7) วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม ซึ่งทั้ง 7 สถานศึกษา มีบุคลากรสายการสอนจำนวนทั้งสิ้น 619 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 279 คน พนักงานราชการ จำนวน 47 คน ครูพิเศษสอนจำนวน 293 คน

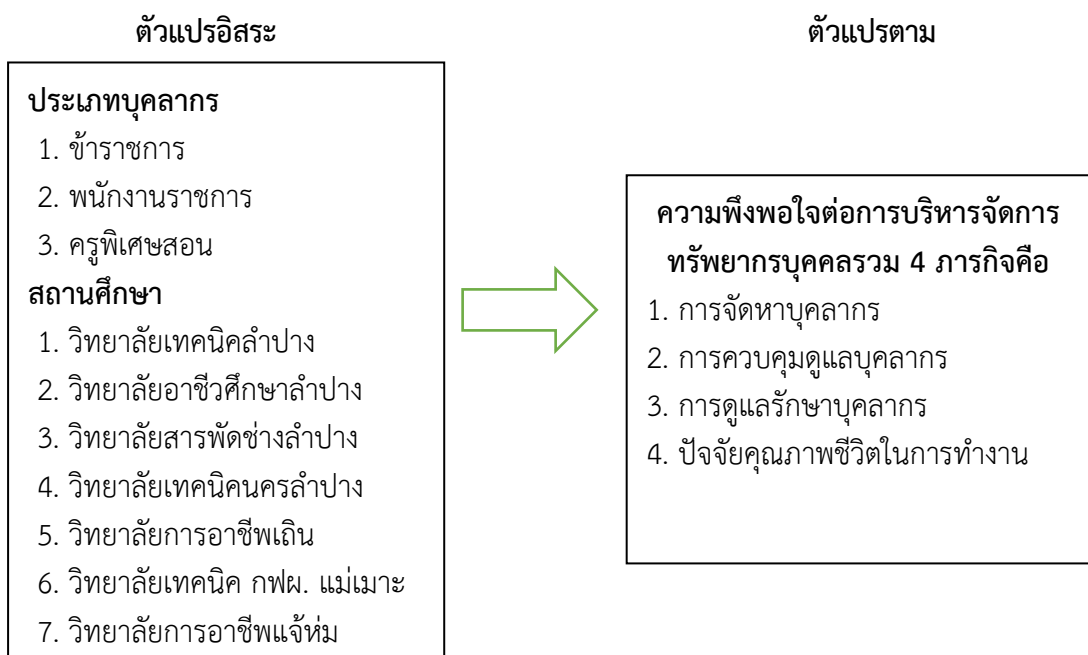
จากสภาพดังกล่าวครูจะประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูพิเศษสอน ซึ่งกลุ่มบุคลากรต่างๆจะมีการใช้ ภาวะเบียบที่แตกต่างกันทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบและ การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรทางการศึกษา สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรทางการศึกษาวิจัยได้ศึกษาเอกสาร ผลงานวิชาการต่าง ๆ จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของงานทรัพยากรบุคคลในด้าน การจัดหาบุคลากร การควบคุมดูแลบุคลากร การดูแลรักษาบุคลากร และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานระบบบริหารการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) แล้วสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของครูทั้ง 3 ประเภทได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูพิเศษสอน จำนวนทั้งสิ้น 625 คน ในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำนวน 250 คน การเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประเภทของครูในสถานศึกษา (stratified sampling) และคำนวณหาสัดส่วน (Probability proportional to Size =PPS) ตามสัดส่วน ขนาดของประชากรตามประเภทของสถานศึกษาและประเภทตำแหน่งของครู

เครื่องมือการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของกรอบภาค (Cronbach's α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ .975 ผู้ศึกษาขอหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หมายเลขรับรอง (Certificate Number) IRBCMRU 2023/296.30.08 วันที่ให้การรับรอง 21 กันยายน 2566 วันหมดอายุใบรับรอง : 20 กันยายน 2567 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปางส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) และทดสอบหากกลุ่มที่แตกต่างด้วยค่า LSD

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง

1) ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทข้าราชการจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 พนักงานราชการจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และครูพิเศษสอน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

2) สถานศึกษาที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดวิทยาลัยเทคนิคลำปางจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 วิทยาลัยสารพัดช่างลำปางจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 วิทยาลัยเทคนิคนครลำปางจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 วิทยาลัยการอาชีพเงินจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 วิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และวิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่มจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

3) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลพบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง พิจารณาเป็นรายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.89 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านงานดูแลรักษาบุคลากร 3.938 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3.886 ด้านการควบคุมดูแลบุคลากร 3.882 และด้านงานจัดหาบุคลากร 3.873

4) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำแนกตามประเภทบุคลากรจำนวน 3 กลุ่มคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูพิเศษสอน มีความพึงพอใจแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ พนักงานราชการ 4.304 ข้าราชการ 4.072 ครูพิเศษสอน 3.886

5) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานศึกษาพบว่า ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันและที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับดังนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง 4.331

วิทยาลัยเทคนิคลำปาง 4.173 วิทยาลัยการอาชีพเถิน 4.156 วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม 3.939 วิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ 3.938 วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง 3.810 วิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง 2.921

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปางพบว่า

1) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.895 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ว่างทอง (2560) หน้า 84 ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพิจิตร วิชัยดิษฐ์ (2560 : หน้า 7) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารด้านบริหารทรัพยากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล วรรณแก้ว (2560: หน้า 5) ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมีความพึงพอใจมากที่สุด

2) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัด โดยภาพรวมสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.00) เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านงานดูแลรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.04) 2) ด้านงานจัดหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.99) 3) ด้านการควบคุมดูแลบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.97) 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.82)

3) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปางจำแนกตามประเภทบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่ากลุ่มบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำแนกตามประเภทสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.89 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานศึกษาและบุคลากร

จำแนกตามสถานศึกษามีผลการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบภายหลัง (Post Hoc) เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง แตกต่างกันตามสถานศึกษา มี

จำนวน 10 คู่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคลำปางกับวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยเทคนิคลำปางกับวิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางกับวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางกับวิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางกับวิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางกับวิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม วิทยาลัยสารพัดช่างลำปางกับวิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง วิทยาลัยเทคนิคนครลำปางกับวิทยาลัยการอาชีพเถิน วิทยาลัยเทคนิคนครลำปางกับวิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ และวิทยาลัยเทคนิคนครลำปางกับวิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม

อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญ มีสิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากรสนับสนุนเอื้อต่อการบริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทีมงานผู้บริหารและบุคลากร บ่อยทำให้นโยบายหรือแนวปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ไม่ไปในแนวทางเดียวขาดความชัดเจน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง แตกต่างกัน

จำแนกตามตามกลุ่มบุคลากรมีผลการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบภายหลัง (Post Hoc) เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง แตกต่างกันตามกลุ่มบุคลากร มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานราชการกับครูพิเศษสอน

อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากสัญญาจ้างบุคลากรเป็นรายปี สิทธิความเท่าเทียมฐานะทางสังคมที่แตกต่าง จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง แตกต่างกัน

สรุป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบุคลากรสายการสอนประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูพิเศษสอน ซึ่งกลุ่มบุคลากรต่างๆจะมีการใช้ ภาวะเปรียบเทียบที่แตกต่างกันทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร และจำแนกบุคลากรตามประเภทสถานศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ทีมงานผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงการบริหาร

1) การสร้างความพึงพอใจต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปางควรคำนึงถึง ด้านงานจัดหาบุคลากร ในกระบวนการสรรหาบุคลากร การเปิด

โอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ประกาศรับสมัครและสอบแข่งขันอย่างแพร่หลาย การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถศักยภาพในการทำงานอย่างยุติธรรม

2) การบริหารสถานศึกษา ควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในงานที่รับผิดชอบเสมอ สนับสนุนการฝึกอบรมให้มีความรู้ในด้านต่างๆ แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงงานและมอบหมายงานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง ทำให้งานแต่ละงานการประสานงานไม่ต่อเนื่อง

3) การบริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเคารพสิทธิความเท่าเทียมไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างบุคลากรในแต่ละกลุ่มซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูพิเศษสอน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา

สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะตามแต่ละสถานศึกษาดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง ควรพัฒนางานในด้านการควบคุมดูแลบุคลากร โดยสถานศึกษาจัดทำ การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงาน การสร้างทีมงานการฝึกอบรมและพัฒนาส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในด้านต่างๆ แก่บุคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงงานและมอบหมายงานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง

2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางควรพัฒนางานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานศึกษาควรใส่ใจ และให้ความสำคัญในการจัดทำคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีสร้างบรรยากาศเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3) วิทยาลัยสารพัดช่างลำปางควรพัฒนางานในด้านงานจัดหาคูหาบุคลากรงานจัดหาคูหาบุคลากร สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อจะได้มีจำนวนเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง

4) วิทยาลัยเทคนิคนครลำปางควรพัฒนางานทั้งระบบในงานทั้ง 4 ด้านได้แก่

4.1) งานจัดหาคูหาบุคลากร สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อจะได้มีจำนวนเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง

4.2) การควบคุมดูแลบุคลากร สถานศึกษาจัดทำ การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงาน การสร้างทีมงาน การฝึกอบรมและพัฒนาส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในด้านต่างๆ แก่บุคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงงานและมอบหมายงานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง

4.3) งานดูแลรักษาบุคลากร สถานศึกษาจัดทำ หลักเกณฑ์แบบประเมิน การพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การควบคุมด้านวินัย การลงโทษทางวินัย เพื่อสร้าง การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

4.4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานศึกษาควรใส่ใจและให้ความสำคัญในการจัดทำคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีสร้างบรรยากาศเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5) วิทยาลัยการอาชีพเถิน สถานศึกษาควรพัฒนางานในด้านงานจัดหาบุคลากรสถานศึกษา ควรจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อจะได้มีจำนวนเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง

6) วิทยาลัยเทคนิคการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ สถานศึกษาควรพัฒนางานในด้านงานจัดหา บุคลากรสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงานตามจำนวน อย่างเหมาะสม ทั้งปัจจุบันและในอนาคต และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง

7) วิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม สถานศึกษาควรพัฒนางานในด้านงานดูแลรักษาบุคลากร โดย สถานศึกษาจัดทำ หลักเกณฑ์แบบประเมิน การพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การ ควบคุมด้านวินัย การลงโทษทางวินัย เพื่อสร้าง การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะ ทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้า

งานศึกษาค้นคว้านี้ได้ข้อค้นพบ ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ เมื่อ จำแนกตามกลุ่มบุคลากรและจำแนกตามประเภทสถานศึกษา จะพบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยควรให้ความสำคัญกับการจัดการ ทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปความทำวิจัยประเด็นเกี่ยวกับ

1). การศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดลำปาง ในความต้องการช่วงวัยและประสบการณ์การทำงาน

2). การศึกษาแนวทางการจัดสรร ตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและ พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แหล่งอ้างอิง

นพดล วรรณแก้ว. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.

[ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพพิจิตร วิชัยดิษฐ์. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด

สุราษฎร์ธานี. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-16_1526527784_5824478233.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการ*

บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท

มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขัน*

และการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

สุกัญญา วังทอง. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้

ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.