

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศของข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖๖ รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๔ และกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๐ รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๕-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๔ รองลงมามีอายุ สูงกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๓ และมีอายุ ระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๓

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๕-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๒ รองลงมามีอายุ สูงกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๗ และมีอายุ ระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๑ กลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๐ รองลงมามีสถานภาพ เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๘ มีสถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๘ และมีสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๘ รองลงมามีสถานภาพ เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๐ มีสถานภาพเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๘ และมีสถานภาพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๒ รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๘ มีระดับการศึกษาชั้น ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔ มีระดับการศึกษาชั้น ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๒ และมีระดับการศึกษาชั้นต่ำกว่า ม.๖ หรือปวช. คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับ

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๐ รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๖ มีระดับการศึกษาชั้น ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๘ มีระดับการศึกษาชั้น ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๒ และมีระดับการศึกษาชั้นต่ำกว่า ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ รับราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๙ รองลงมามีตำแหน่งเป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๓ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๓ และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๘ กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งรับราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๗ มีตำแหน่งเป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ มีตำแหน่งเป็น ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๗ และมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๘

กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ม้วน บำรุงศิลป์) คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (กาญจนสิงห์ ษส่นฯ) คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๕ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (อาทรสังข์วัฒนะ) คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๕ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บางรัก) คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๑ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง ๑) คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (คลองเตย) คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บ่อนไก่) คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๘ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หนองจอก) คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หลวงพ่อดำ) คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔ และสอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง ๒) คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๒

กลุ่มตัวอย่างที่สอนตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหา บริหารงานของ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (อาทรสังข์วัฒนะ)คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๕ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (กาญจนสิงห์ ษส่นฯ) คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๓ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บางรัก) คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๑ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ม้วน บำรุงศิลป์) คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๖ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง ๒) คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๔ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (บ่อนไก่) คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๒ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (ดินแดง ๑) คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (คลองเตย) คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ สอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หนองจอก) คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ และสอนอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. (หลวงพ่อดำ) คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔ กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี

คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ มีอายุการทำงาน ๗-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๕ มีอายุการทำงาน ๔ -๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๕ มีอายุการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๐ มีอายุการทำงาน ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๘ และมีอายุการทำงานต่ำกว่า ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๒ กลุ่มตัวอย่างด้านอายุการทำงาน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ๑๑ -๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๘ มีอายุการทำงาน ๗-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๓ มีอายุการทำงาน ๔ -๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๕ มีอายุการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๓ มีอายุการทำงาน ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๘ มีอายุการทำงานต่ำกว่า ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๒

กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านอายุการทำงาน ของข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง ๑๖๐๐๑ บาทขึ้นไป ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๘ มีรายได้ระหว่าง ๑๒๐๐๑ -๑๔๐๐๐ บาทต่อเดือน ๑๕.๕๗ มีรายได้ระหว่าง ๑๐๐๐๑-๑๒๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๓ มีรายได้ระหว่าง ๑๔๐๐๑-๑๖๐๐๑ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๓ มีรายได้ระหว่าง ๖๐๐๑ -๘๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ มีรายได้ระหว่าง ๘๐๐๐๑-๑๐๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๘ และมีรายได้ระหว่าง ๔๐๐๐ -๖๐๐๐ บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านอายุการทำงานที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๖๐๐๑ บาทขึ้นไป ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๖ มีรายได้ระหว่าง ๑๔๐๐๑ -๑๖๐๐๑ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๗ มีรายได้ระหว่าง ๑๒๐๐๑ -๑๔๐๐๐ บาทต่อเดือน ๑๔.๖๕ มีรายได้ระหว่าง ๑๐๐๑-๑๒๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๕ มีรายได้ระหว่าง ๖๐๐๑ -๘๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ มีรายได้ระหว่าง ๘๐๐๐๑ -๑๐๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ และมีรายได้ระหว่าง ๔๐๐๐-๖๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔

๕.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน และแนวทางในการแก้ปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๗ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๐ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๒ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๓ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อยู่ใน

ระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๗ ด้านการพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๕

ส่วนแนวทางการแก้ปัญหาของโรงเรียนฝึกอชีฟกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ ด้านการพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติการอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ ด้านการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ ด้านการพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่า การบริหารงานของโรงเรียนฝึกอชีฟกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และ มีการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ “มาก”

๕.๓ อภิปรายผลการวิจัย

๑. การฝึกอบรม สภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนฝึกอชีฟ กรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” อาจมีสาเหตุมาจากมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด บางโม ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ไม่ให้การสนับสนุน ผู้เข้ารับการอบรมขาดความเข้าใจหรือไม่รู้ความหมายของการอบรมที่แท้จริง เมื่อกลับไปปฏิบัติงานแล้วบุคลากรเองไม่ยอมปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการเกิดจากผู้เข้ารับการอบรมไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ขาดความพร้อมของบุคลากรต่าง ๆ

๒. การส่งบุคลากร ไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” สอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทาได้ทำการวิจัยได้พบว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับการบริหารโดยแต่ละบุคคลและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ไม่มีการสำรวจปัญหาความต้องการของบุคคลและของหน่วยงาน ขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญสอดคล้องกับบลินี ทวิสัน ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจทั้งด้านการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนานุเคราะห์และการสร้างความร่วมมือ โดยอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม”

๓. ด้านการพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะ

ของบุคลากร การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมสอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความต้องการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การสร้างทัศนคติและค่านิยม การชี้แจงระบบงานใหม่ ด้านการบริการให้ความรู้ ปัญหาที่พบในระดับมาก คือ ขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางาน เอกสารตำรา คู่มือไม่เพียงพอ การส่งเสริมให้ทำการวิจัย และส่งเสริมให้เข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาด้วยตนเอง และยังคงมีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรไม่ให้ความสนใจที่พัฒนาตนเองประมาณสูง ยิ่งการใช้เทคโนโลยีจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก ในหน่วยงานไม่มีแหล่งให้ศึกษาค้นคว้า ขาดข่าวสารข้อมูลเป็นปัจจุบัน ขาดแคลนเอกสารตำราคู่มือ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ไม่ดี ขาดโอกาสในการเป็นวิทยากร ไม่มีโอกาสนำเสนอผลงานและมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน สอดคล้องกับเดบิโต คดิพจน์ กล่าวว่า เอกสารไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน โอกาสในการศึกษาต่อของบุคลากรมีน้อยและปัญหาดังกล่าวนี้นี้ เสนาะ ดิเฮอร์ และคนอื่น ๆ ได้กล่าวว่า บุคลากรไม่ค่อยเรียนรู้งานใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ความรู้ความชำนาญมักจะได้อีกจากประสบการณ์หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตเป็นบทเรียน การพัฒนาจะต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายซึ่งมีผลทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และไม่ตั้งใจศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเอง

ความคาดหวังการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นควรจัดหาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อครูจะได้โอกาสพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองไม่มีความรู้ เช่น เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และวิธีการปฏิบัติ หรือบุคคล หรือบุคลากรต้องการพัฒนาตัวเอง ด้วยการศึกษาดูด้วยตนเองเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ สอดคล้องกับธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร กระทำได้ในลักษณะกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาต่อ กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารการเรียนด้วยตนเอง การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน

การจัดให้มีการสำรวจข้อมูลความต้องการในการศึกษาต่อการพัฒนาตนเองเฉพาะด้านของบุคลากร ก็เพื่อจะได้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรผู้บริหารจะได้สนับสนุน

ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนา ศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การทำงาน สอดคล้องกับโสภิต ภาโนมัย ที่กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ และให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือก ให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางาน ควรจัดให้มีเอกสารคู่มือในการศึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมการทำวิจัย

๕. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารพบว่า ยังคงมีการปฏิบัติงานปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ทราบนโยบายที่ชัดเจน การจัดสายงานบังคับบัญชาไม่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานน้อยมาก จัดคนไม่เหมาะสมกับงานผู้บริหารมีอำนาจ และอิทธิพลไปในทางเผด็จการโดยธรรมชาติ บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและโต้แย้ง ขาด ความมั่นใจตนเอง ผู้บริหารเล่นพรรคเล่นพวก ขาดความเที่ยงธรรม ขาดความสามัคคีของบุคลากร ทำให้ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดีและการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหาและสั่งการ ส่วนใหญ่ผู้บริหาร ดำเนินการโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากนัก สอดคล้องกับโสภิต ภาโนมัย ได้วิจัย พบข้อที่เป็นปัญหาในระดับมากคือ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของ บุคลากร ผู้ที่บรรจุใหม่ โอนหรือย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ การสร้างทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นปัญหามาก บุคลากรจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เมื่อได้บุคลากรมาแล้วควรมีการพัฒนา เอาใจใส่ปรับปรุงงาน

ความคาดหวังการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนมี ความเห็นว่า ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรจัดบุคลากรตามความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และในกรวางแผนควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย เพื่อให้การดำเนินงานมีความราบรื่นเรียบร้อยเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร จึงควรดำเนินงานใน รูปแบบคณะกรรมการ เมื่อจัดหายบุคลากรได้เหมาะสมได้ทีมงานตรงตามวัตถุประสงค์จะสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจของทีมงาน โดยการระดมพลังสมองตาม วิธีประชาธิปไตย ในเมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงกับงานผลสรุปในการ ดำเนินงานย่อมออกมาดีทุกขั้นตอน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ เมื่อบุคลากรในทีมงานมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันก็สามารถสับเปลี่ยนหน้าที่ทำงานทดแทนกันได้ ในคราวที่จำเป็น สอดคล้องกับวิน เชื้อโพธิ์ ที่กล่าวว่า การบริหารในองการกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การปฐมนิเทศการสอน การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้าย หน้าที่ การ ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน ให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ ในรูปแบบกรรมการให้

บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมพลังสมอง เพื่อพัฒนาทีมงาน

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

๒. ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนในการศึกษาดูงาน และโรงเรียนควรจัดหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ผู้ศึกษาดูงานทราบ

๓. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ

๔. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการพัฒนาตัวเอง โรงเรียนควรแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารหรืออาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

๕. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารด้านการฝึกอบรม

๑) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเทียบการปฏิบัติงานปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร

๒) ควรมีการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารโดยใช้ตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านจิตวิทยาในการพัฒนา และด้านภาวะผู้นำ

๓) ควรมีการศึกษาวิจัยว่าการพัฒนาบุคลากรแบบใดที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารโรงเรียนมากที่สุด