



บทที่ 4

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามของบุคลากรและนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคจันทราสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาข้อมูลทัศนคติและการสังเกตการดำเนินงานในวิทยาลัย ด้วยตนเอง ทำให้ทราบถึงวิธีการดำเนินงาน ปัญหาในการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. สถานภาพส่วนบุคคล

1.1 บุคลากรของวิทยาลัย ระบุว่าผู้บริหาร (27.85%) ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (72.73%) ระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี (40.91%) ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานที่อื่นมาก่อน (63.64%) ผู้ที่เคยทำงานที่อื่น มาก่อน เคยทำงานราชการและเอกชน (37.5%) สาเหตุที่ย้ายมาทำงานที่วิทยาลัย เพราะเหตุผลทางครอบครัว (50%)

ครูอาจารย์ (30%) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (73.35%) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 10 ปี (50%) เคยทำงานที่อื่นมาก่อน (56.67%) ส่วนใหญ่รับราชการ (64.71%) สาเหตุที่ย้ายมาทำงานที่วิทยาลัยเพราะพอใจและ สนใจในหน้าที่งานและสถานที่ทำงาน (47.06%)

เจ้าหน้าที่ ๗ (34.18%) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (96.3%) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 10 ปี (74.07%) เคยทำงานที่อื่นมาก่อน (70.37%) ส่วนใหญ่เป็นสถาบันเอกชน (68.42%) สาเหตุที่ย้ายมาทำงานที่วิทยาลัยเพราะเห็นว่า มีความก้าวหน้ามากกว่า (52.63%)

1.2 นักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (78.98%) ระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (71.34%) เป็นนักศึกษาภาคเช้า (54.14%)

2. การดำเนินงาน

2.1 ปริมาณงานและความรับผิดชอบ บุคลากรของวิทยาเขตมีความเห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมแสดงว่ามีความรับผิดชอบก่อนหน้าที่

2.2 การทำงานหรือสอน บุคลากรของวิทยาเขตมีความเห็นว่าตรงตามวิชาที่เรียน แสดงว่าจัดคนเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.3 ความพอใจในหน้าที่งาน บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่มีความพอใจผู้ที่ไม่พอใจให้เหตุผลว่าเพราะสอนหรือทำงานไม่ตรงกับความรู้ความถนัด, ยากเปลี่ยนงานที่สอนหรือทำมานาน, ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของตนงานมากเกินไปและขาดอุปกรณ์ขาดความสนับสนุนผู้ที่ไม่พอใจคิดจะเปลี่ยนหน้าที่

2.4 การจัดแบ่งส่วนงาน บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสมเพราะไม่กระจายอำนาจ, จัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานและบางหน้าที่งานมากไปบางหน้าที่งานน้อยไป ระบุว่าครูอาจารย์เห็นว่าเหมาะสม (66.67%) ให้เหตุผลว่า เป็นแบบแผนนโยบายที่ดี เหตุผลอื่นคือจัดตามความถนัดโดยลึกและการกระจายอำนาจดี

2.5 การควบคุม บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าควบคุมตามความจำเป็น รองลงมาคือปล่อยปละละเลย

2.6 การออกคำสั่ง บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าชัดเจนบ้างไม่ชัดเจนบ้าง รองลงมาคือชัดเจนดี

2.7 การประสานงาน บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าประสานงานเป็นบางครั้ง รองลงมาคือไม่ประสานงาน

2.8 การเลื่อนเงินเดือน ขวัญ และกำลังใจ บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ รองลงมาเห็นว่าไม่ยุติธรรม และมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ

2.9 จำนวนชั่วโมงสอน ครูอาจารย์ของวิทยาเขตส่วนใหญ่สอน 21 - 30 ชั่วโมง (34.18%) รองลงมา 30 ชั่วโมงขึ้นไป (16.45%) แสดงว่ามีชั่วโมงสอนมาก ผู้ที่มีชั่วโมงสอนระหว่าง 1 - 20 ชั่วโมง จะทำงานในตำแหน่งอื่นนอกจากการสอนด้วย

2.10 การสอนของครูอาจารย์ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรึกษาเป็นอย่างดีมี (75.80%) และเห็นว่าการใช้อารมณ์มีปานกลาง (36.31%)

2.11 ความปลอดภัย บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าปลอดภัย (51.90%) ผู้ที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย (35.44%) ต้องการให้จัดเวรยามทำหน้าที่ให้จริงจังและไม่ให้บุคคลภายนอกเข้ามาพลุกล่าน

2.12 ความสะดวกในการเดินทางมายังวิทยาเขต บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าสะดวก (75.95%) เพราะมีบ้านพักในวิทยาเขตหรืออยู่ใกล้ที่ทำงาน ผู้ที่ไม่สะดวก (16.46%) เพราะอยู่ไกลที่ทำงาน ต้องการความช่วยเหลือจากวิทยาเขต คือต้องการบ้านพักในวิทยาเขต

2.13 วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับเพียงพอ รองลงมาเห็นว่าไม่เพียงพอ โดยมีเหตุผลว่า ซากแคลนงบประมาณ, ชื่อของคุณภาพต่ำมาใช้ ทำให้เสื่อมคุณภาพเร็วเกินไป, ไม่ได้รับความสะดวกในการซ่อมแซม, การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัสดุยุ่งยากไม่สะดวก และการเก็บรักษาและการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ดีพอทำให้ของเสื่อมคุณภาพเร็ว

2.14 ความเดือดร้อนทางการเงิน บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เดือดร้อน รองลงมาเห็นว่าเดือดร้อน และต้องการให้วิทยาเขตช่วยเหลือคือจัดสวัสดิการ เงินกู้เพิ่มขึ้น, จัดหาที่พักให้ภายในวิทยาเขตและปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของลูกจ้างประจำให้สูงขึ้น

2.15 ค่านการบริการ

ห้องพยาบาล เจ้าหน้าที่ไม่อยู่ประจำตลอดเวลาและใช้อารมณ์ ยาและเครื่องมือแพทย์ไม่เพียงพอ

ห้องสมุดมีตำราทางวิชาการน้อย

การบริการน้ำดื่มไม่สะอาดและมีน้อยไม่เพียงพอ

ค่านความสะอาดทั่วไป, ห้องน้ำไม่สะอาด, บริเวณอาคารของวิทยาเขต

ไม่สะอาดขยะมากและเผาไม่เป็นที่

การบริการวัสดุคุณภาพดีไม่เพียงพอ จ.น.ท.ไม่ได้ออมแซมให้ค้เท่าที่ควร ไม่มีที่เก็บเพียงพอและขั้นตอนการขอเบิกยุ่งยาก

บ้านพักมีน้อยไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การซ่อมแซมซ้ห้หลักเกณฑ์การจ้คสรรบ้านพักไม่แน่นอน

ค้านการลงทะเบียนวิชาเรียน แจ้งผลการเรียน, เปลี่ยนถอนวิชาเรียนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอขั้นตอนมากเกินไปและล่าช้า

ค้านการให้คำแนะนำในเรื่องระเบียบข้อบังคับการได้ทอบหนังสือการบริการล่าช้าและน้อยไปไม่ทั่วถึง

ค้านประชาสัมพันธ์ บริการน้อยไปไม่ทั่วถึงและเจ้าหน้าที่ใช้อารมณ์

2.16 กฎหมายระเบียบเกี่ยวกับการค้คองงานธุรการ การเงินและพัสดุ ไม่เป็นอุปสรรคในการค้เนินงาน (43.04%) ที่เห็นว่าเป็นอุปสรรคส่วนใหญ่เพราะไม่ย้คหย้่นทำให้การค้เนินงานไม่คล่องตัว (22.54%)

3. ค้านงบประมาณและการเงิน

3.1 ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากรของวิทยาเขตส่วนใหญ่มีความเห็นว้่าได้น้อยกว่าที่เสนอ เจ้าหน้าที่การเงินเห็นว้่าการขาดแคลนงบประมาณมีสาเหตุมาจากได้รับวงค้่น้อยล่าช้า การโอนเงินจ้คสรรจากกรมบัญชีกลางมาให้คล้งจังหวัดล่าช้า การท้งฎีกา เบิกค้คพลาก,อนุมัติฎีกาล่าช้า, เจ้าหน้าที่นำหลักฐานมาขอเบิกไม่สมบูรณ์เรียบร้อย นำมาล่าช้า บางครั้งเบิกจ่ายให้ไม่ทันค้คองค้เงินงบประมาณปีเก่าเป็นรายค้ค่ผ่านค้ิน

3.2 การทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว้่าได้รับความสะดวก รวดเร็ว การได้รับคำแนะนำมีความเห็นว้่าเจ้าหน้าที่ไม่ค้คมีใจจะทอบค้าคถาม

4. ค้านวัสดุคุณภาพที่ค้ินและสิ่งก่อสร้าง

4.1 การใช้วัสดุคุณภาพ นักศึกษาของวิทยาเขตส่วนใหญ่เห็นว้่าขาดแคลนอุปกรณ์การศึกษา (27.17%)

4.2 การใช้สนามและอาคารสถานที่ในการศึกษา นักศึกษาของวิทยาเขต ส่วนใหญ่เห็นว่า สนามและอาคารสถานที่มีอุปกรณ์ไม่พร้อม (71%)

4.3 สื่อทัศนูปกรณ์ นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าช่วยในการเรียนให้เข้าใจ เร็วขึ้น (57.96%) และเห็นว่า ควรมีเครื่องขยายเสียง, เครื่องฉายวีดีโอเทป, เครื่องฉายภาพยนตร์และเครื่องฉายสไลด์เพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาในการดำเนินงานของวิทยาเขตคือ การขาดแคลน บุคลากรครูอาจารย์ส่วนใหญ่จะท่องเที่ยวทำงานหน้าอื่นด้วย นอกจากการสอน เจ้าหน้าที่ บริหารมีน้อยไม่เพียงพอ สาเหตุเหล่านี้เป็นเพราะงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาอีกประการ หนึ่งคือ การขาดแคลนงบประมาณ และอุปกรณ์การศึกษา บุคลากรมีความเห็นว่าได้ งบประมาณน้อยกว่าที่เสนอได้รับวงเงินล่าช้า การโอนเงินจกสรรล่าช้า ปัญหาทั้ง 2 ประการนี้เป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้แต่ทางวิทยาเขตก็พยายามจัดสรรงบประมาณและบุคลากร ที่ใ้มาอย่างจำกัดให้ได้ประสิทธิภาพที่สุด

ขอเสนอแนะการแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ

1. เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาซึ่งช่างเทคนิคอยู่มากและ ในปัจจุบันนี้ช่างเทคนิคที่มีอยู่ก็มีแนวโน้มที่จะไปทำงานต่างประเทศเพราะได้รายได้สูงกว่า ทำให้การขาดแคลนช่างเทคนิคเพิ่มมากขึ้น วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสตา- บัณหนึ่งที่ทำการสอนนักเรียนระดับช่างเทคนิค ซึ่งจะเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงควรจะเห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับนี้ และทำการสนับสนุนโดยจัดสรร งบประมาณเพิ่มเติมทั้งทางด้านบุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่

2. จัดเก็บเงินผลประโยชน์ เช่น เงินบำรุงการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อนำเงินมา ใช้จ่ายในการดำเนินงานของวิทยาเขต

3. ทหารรายได้พิเศษ เช่น รับงานการค้าหรือนำเงินผลประโยชน์คงคลังฝาก ธนาคารพาณิชย์เพื่อนำเอาดอกเบี้ยจากเงินผลประโยชน์มาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

1. ขอบประมาณเพิ่มเติม ทางค่านุคลากรของวิทยาเขต

2. พยายามจัดสรรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

2.1 ให้นำบุคลากรเข้าทำหน้าที่ที่ท้องปฏิบัติ โดยการอบรม ชี้แจงให้ชัดเจน
ถึงหน้าที่งานที่ท้องมีภาระรับผิดชอบ

2.2 ให้วิทยาเขตดำเนินการจัดหาบุคลากรโดยตรงเพื่อจะได้บุคลากรที่
เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของวิทยาเขต สามารถทำงานสอนและ
งานค้ำอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจุบันการคัดเลือกบุคลากร มาจากวิทยาลัยเทคโนโลยี-
และอาชีวศึกษา

2.3 สร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมาก
กว่า 1 ชั้น สำหรับบุคลากรที่ท้องทำหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงอย่างยุติธรรม

2.4 มีการจัดอบรมและการทัศนศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น
อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.5 ให้นำบุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีบุคลากรเพียงบางส่วนที่มีโอกาสได้ไปศึกษาต่อ ซึ่งยังไม่เพียงพอ
สำหรับสถาบันที่สอนทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรควร
จะต้องมีความรู้ที่ก้าวหน้าให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงจะสามารถทำการสอน
และทำงานค้ำอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ