

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ ตามแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้การศึกษา นั้น จึงเป็นหน้าที่ของทุกคน ทุกฝ่ายในสังคมที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีความรู้และทักษะในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2520 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวว่าการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมโลก ซึ่งตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ “ครู” (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 1)

กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : 7) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันสังคมในยุคโลกาภิวัตน์และเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นการพัฒนาคูจึงเป็นกลไกสำคัญยิ่ง ในฐานะที่ครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความคิด จิตใจ และศักยภาพในทุก ๆ ด้านของคนในชาติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 5)

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการบริหารหรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือรัฐวิสาหกิจ ความสำคัญของบุคคลและการบริหารงานบุคคลยังเป็นเพชรดวงเด่นอยู่เสมอ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สารร. 2540 : ก) นอกจากนี้แล้วหากพิจารณาตามหลักการใช้ทรัพยากรในการบริหารการศึกษา ที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าจะเป็นการหรือองค์การเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M S (สมพงษ์ เกษมสิน. 2540 : 13-14) จะพบว่าหน่วยงานทางการศึกษามีการใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ๆ และกำลังคนจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด เพราะหากหน่วยงานมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพแล้ว คน คือผู้พัฒนาทรัพยากรอื่น ๆ ส่งผลให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อไปยังคุณภาพผู้เรียน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการ ประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็น โครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้ และมาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง (1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน (2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี (3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิต และพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา (4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของ บุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) การมีระบบจูงใจให้สถาน ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ (6) การระดมทรัพยากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการ ประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของ การอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ราชกิจจานุเบกษา. 2551 : 3-4)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ มีบทบาทการบริหารงานด้านต่าง ๆ สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดย แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ดังนั้น งานฝ่ายบริหารทรัพยากรแบ่ง

ออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลจากมาตรการการลดอัตรากำลังของภาครัฐ ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาที่สำคัญด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข จากปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับผลกระทบและเป็นปัญหาอย่างมากในด้านการขาดแคลนบุคลากร ด้านงบประมาณ ที่สนับสนุน ด้านการพัฒนาครูและด้านมาตรฐานครูของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552 : 3-6)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่ง องค์ประกอบหนึ่งที่จะนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เนื่องจาก คน เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การได้ทราบถึงสภาพปัญหา ด้านการขาดแคลนบุคลากร ด้านงบประมาณที่สนับสนุน ด้านการพัฒนาครูและด้านมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดหาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการชำระรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนา การแก้ปัญหา การนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา  
ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

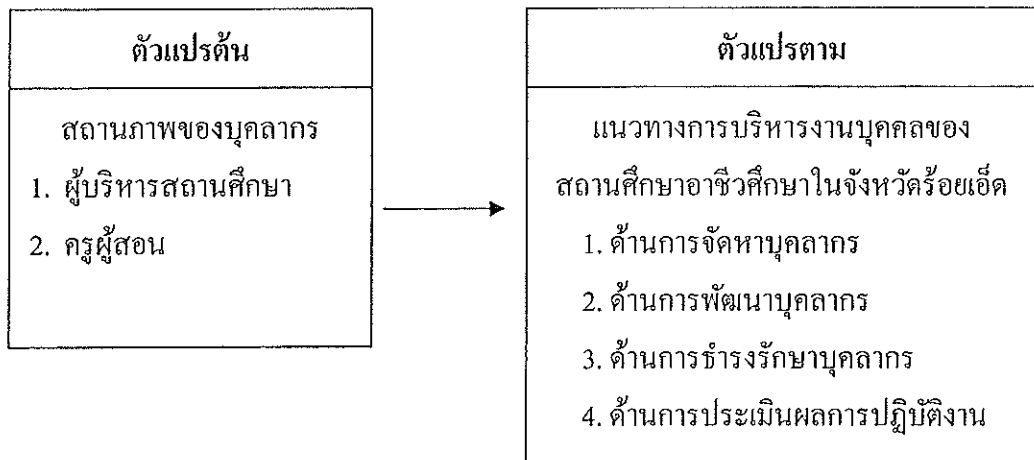
### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่าน ชงชัย สันติวงษ์ (2542 : 40), วิจิตร ศรีสอาน (2543 : 6) วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2547 : 5-6), กระทบงยุติธรรม (2554 : เว็ปไซด์) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552 : 5-6) และ บีช (Beach, 1965 : 65) มาประมวลเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดหาบุคลากร
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครูผู้สอน จำนวน 495 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 535 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอน จำนวน 413 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) รวมจำนวนทั้งสิ้น 453 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

### 1.3 กลุ่มเป้าหมาย

#### 1.3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

#### 1.3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 5-6)

- 2.1 ด้านการจัดหาบุคลากร
- 2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
- 2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร จำแนกเป็น

#### 3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

#### 3.1.2 ครูผู้สอน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 ด้าน

#### 3.2.1 ด้านการจัดหาบุคลากร

1) แนะนำ เผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

2) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา

#### 3.2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

2) ควบคุม จัดทำสถิติและรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์การเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา

4) ให้คำแนะนำ อำนาจความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติการขอเปลี่ยนตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรองการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญเงินทดแทน และการบันทึกผลงานและคุณภาพความดีของบุคลากรในสถานศึกษา

### 3.2.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่า

1) การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา  
 2) การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา  
 3) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

### 3.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น  
 2) ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

3) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงานในหน่วยงานและการใช้คนเก่าให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันบุคคลเหล่านั้นก็มีความพึงพอใจ มีความสุข และได้รับสวัสดิการตอบแทนอย่างเพียงพอกับความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยมีขอบข่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน ตลอดจนการช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติ ขวัญ กำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่



1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร หมายถึง การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีที่จะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคล และการทดลองการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยวิธีการฝึกอบรม สัมมนา การประชุม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ทำให้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถที่องค์การเลือกสรรไว้ปฏิบัติงาน ในองค์การด้วยความมั่นใจด้วยการ พิจารณา ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งการให้รางวัล ด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็น ธรรม เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์การให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบ การทำงาน หรือการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านปริมาณและด้าน คุณภาพ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจอย่างใด อย่างหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความ ร่วมมือ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัด ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY