



ที่ ศธ ๐๖๑๕.๙/๒๐๘

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม
การต่อเรือพระนครศรีอยุธยา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
๒๕ ม.๒ ต.หัวรอ อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบตอบรับ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา โดยนายณรงค์ สมประสงค์
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง แนวทางการ
ดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในการขอ
เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต่อไป

ในการนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา จึงขอเผยแพร่
ผลงานวิชาการ ดังกล่าว ให้กับสถานศึกษา เพื่อนำแนวทางการดำเนินงานบุคลากร ไปใช้ประโยชน์ใน
สถานศึกษาและขอความอนุเคราะห์ตอบแบบตอบรับ จักขอบคุณอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

๑. ส.อ.ไพโรจน์

๒. น.อ.สมประสงค์

(นายณรงค์ สมประสงค์)

๑๕.๐.๖๕

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา

เรียน ผู้อำนวยการ
- ส.อ.ไพโรจน์
- น.อ.สมประสงค์ ผ.บ.
อ.อ.
๑๕.๐.๖๕

- ทราบ

- มอบ ร.อ. ผ.บ.

- ส.อ.ผู้ช่วยอธิการบดี

อ.อ. (ร.อ.)

๑๕.๐.๖๕

ท.ร.บ.

อ.อ. ๑๕.๐.๖๕



ฝ่ายบริหารทรัพยากร

งานบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๓๕๒๕ ๑๔๙๑ โทรสาร. ๐ ๓๕๒๕ ๒๓๗๖

E-mail : ayutthayaship61@gmail.com

ชื่อเรื่อง	แนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา
ชื่อผู้วิจัย	นายณรงค์ สมประสงค์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเสนา
หน่วยงาน	วิทยาลัยการอาชีพเสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ปีที่วิจัย	ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา และ 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา โดยกำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ใน 4 ด้าน คือ การจัดทำแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร วิธีดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) การวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาจากประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพเสนา ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งหมด 61 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันแนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแนวทางการดำเนินงานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา มากที่สุดคือ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.69$) และด้านแนวทางการดำเนินงานบุคลากร ในสถานศึกษา ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากร ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.64$) 2) แนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 1) ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรและพัฒนาตามลำดับความต้องการ 2) ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานบุคลากร ในสถานศึกษา 1) ควรมีระบบและมาตรการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญ และตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง 3) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีจากหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและ

สถานศึกษา 4) สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองในทุกระดับอย่างเป็นธรรม
 5) ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาและขอโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านการจัด
 สวัสดิการภายในให้แก่บุคลากร 1) ควรให้รางวัลและยกย่องชมเชย ครูและบุคลากรที่มีประพฤ
 ติเหมาะสม มีความขยันในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ควรประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องชมเชยครูและ
 บุคลากรที่มีผลงาน 3) การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย เช่น ห้องทำงานบรรยากาศที่
 จูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 1) วัดผลประเมินผลและ
 ติดตามผลปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม 2) ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล
 โดยให้ผู้รับผลการ ประเมินลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน 3) ควรให้ผู้ประเมินเสนอแนะแก่ผู้ได้รับการ
 ประเมินแต่ละคนถึงแนวทางการ ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและ
 พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัย



ที่ ศธ
.....
.....

วิทยาลัย.....
.....
.....

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการ.....

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา ที่ ศธลงวันที่.....

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา โดยนายณรงค์ สมประสงค์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยการอาชีพเสนา เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในการขอเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นั้น

ในการนี้ ได้รับผลงานวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นาย.....)
.....

.....
.....
.....
.....