

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้มาจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็วและรุนแรง คนไทยจำนวนมากยังขาดความสามารถในการกลั่นกรองและเลือกใช้ประโยชน์ได้อย่างรู้เท่าทัน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศ ที่ทำให้การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศเป็นไปได้สะดวกและรวดเร็ว มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาประเทศต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งฟื้นฟูสังคมให้ดีขึ้น

สิปปนนท์ เกตุทัต (2544 : 12) อ้างใน อุบลรัตน์ ประสาท (2546 : 1) ได้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนไทยสามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพมีศักดิ์ศรีพัฒนาตนเองมีบทบาทร่วมกันในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้วางพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปหลายด้าน รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพประชากรเป็นไปตาม แนวทางที่ประเทศชาติต้องการ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคนเป็นสำคัญ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เพราะการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นความต้องการของทุกสังคม บุคคลในวงการศึกษาได้แสวงหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุถึงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งรัฐได้ให้สิทธิเสรีภาพแก่สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุกประเภท

จะเห็นได้ว่าการศึกษาเอกชนได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในปัจจุบันเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกประเภท แบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐอยู่ไม่น้อย แต่อย่างไรก็ตาม “การศึกษาที่เอกชนจัดก็ยังมีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากมีโรงเรียนเอกชนจำนวนหนึ่งเป็นโรงเรียนชั้นดีเยี่ยม เป็นที่นิยมของประชาชน เป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนของรัฐได้ แต่ก็ยังมีโรงเรียนเอกชนมากกว่าที่มีคุณภาพด้อยเมื่อเทียบกับโรงเรียนของรัฐโดยทั่วไป ความแตกต่างของการศึกษาเอกชนดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของโรงเรียนและต่อตัวเด็กอย่างแน่นอน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2532 : 1-2)

การบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อมุ่งให้บังเกิดผลดีเลิศและมีคุณภาพ จึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้เป็นทางเลือกที่ดีอีกทางหนึ่งของผู้รับบริการทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในฐานะที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน จึงได้พัฒนาแนวทางรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่เน้นหลักการให้โรงเรียน พัฒนา และประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนา ยกระดับ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อันจะนำมาซึ่งความมีมาตรฐานทางการศึกษา เป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2542 : 4-5)

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำปาง เขต 1 พบว่ามีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 166 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 42,427 คน เฉลี่ยแห่งละ 256 คน ส่วนสถานศึกษาเอกชน มีจำนวน 22 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 29,562 คน เฉลี่ยแห่งละ 1,344 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 (2549 :9) ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันมากเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนนักเรียนเฉลี่ยแต่ละโรงเรียนพบว่า จำนวนนักเรียนของสถานศึกษาของรัฐมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 16 ในขณะที่จำนวนนักเรียนของสถานศึกษาเอกชนมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 84 แสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองมีความเชื่อถือว่าให้บุตรหลานได้เรียนในสถานศึกษาเอกชน มากกว่าสถานศึกษาของรัฐ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพในการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพมากกว่า

จากสภาพข้อมูลที่ปรากฏดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 22 โรงเรียน ที่รับผิดชอบการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง อำเภอห้างฉัตร อำเภองาว และอำเภอแม่เมาะ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเจ้าของผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ร่วมลงทุนโดยมุ่งเน้นถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือก

บุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์การจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคลากรแล้ว องค์กรยังต้องสามารถจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้น สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจจากค่าจ้างแรงงานโดยตรงที่องค์กรมอบให้แก่สมาชิก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และเกิดความรู้สึกร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และเสียสละให้แก่องค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ 2545 : 236) โดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งป็นทรัพยากรที่สำคัญเพราะถ้าขาดคนแล้วทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ถึงแม้จะมีความพร้อมในทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงิน แต่ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อที่จะครองคน ครองคน ครองงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรให้เกิดความศรัทธาในอาชีพ และวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลดีแก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

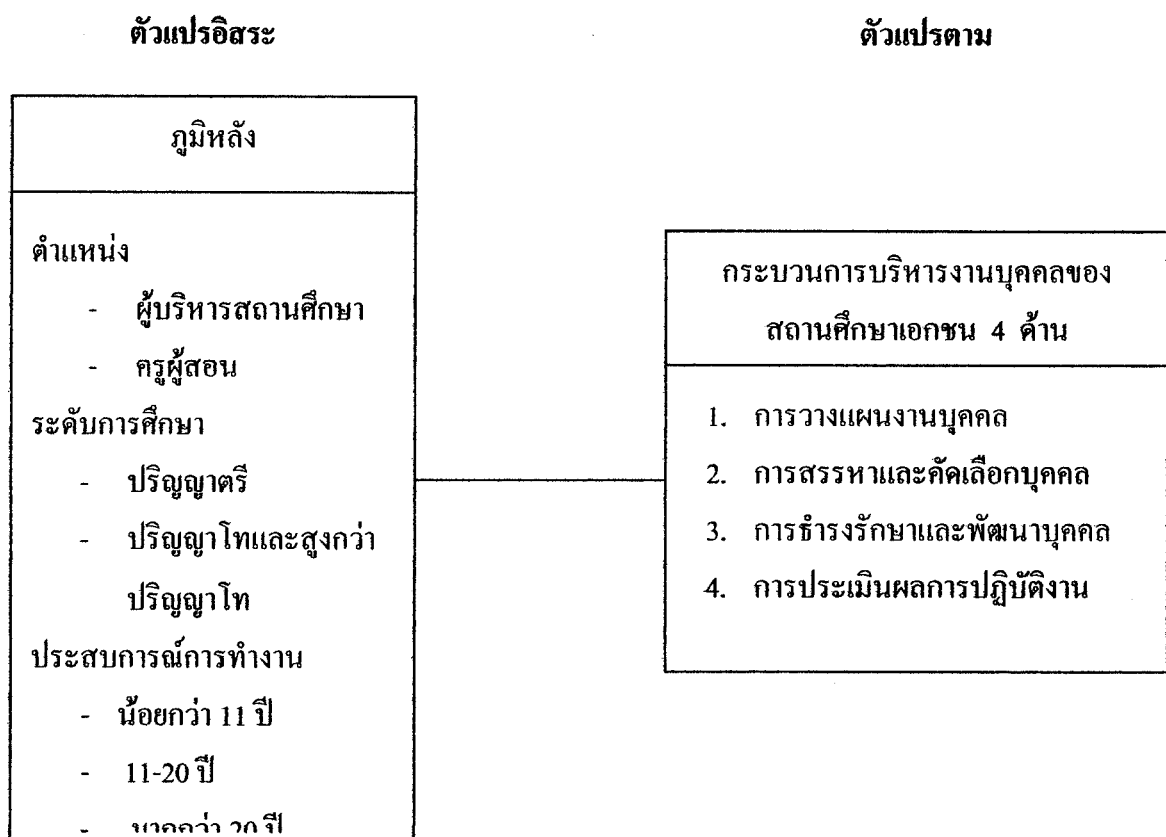
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 โดยนำแนวคิดของ อาร์มสตรอง และโลเร็นท์เซน (Armstrong and Lorentzen 1982:3) , ภิญโญ สาร (2514 : 254) , วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ขบา (2541 :48) คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ : 2546) มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) การชำระรักษาและพัฒนาบุคคล และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 แตกต่างกัน
- 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 แตกต่างกัน
- 4.3 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 แตกต่างกัน
- 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 แตกต่างกัน
- 4.5 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 **ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจำนวน 88 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,401 คน จาก 22 โรงเรียน รวม 1,489 คนจากสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ในปีการศึกษา 2550

5.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ในปีการศึกษา 2550 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างถึงในธำนิพนธ์ ศิลป์จารุ 2549 : 49) และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถาน

ศึกษาโรงเรียนละ 3 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 249 คนตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน รวม 315 คน มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- 1) ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
- 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท
- 3) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี , 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การวางแผนงานบุคคล
- 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล
- 3) การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมมือกันดำเนินการและจัดกิจกรรม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคคลในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณลักษณะที่บรรลุนิยามประสงค์ตามเป้าหมายของสังคม

6.2 กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน หมายถึง การวางแผนงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1

6.2.1 การวางแผนงานบุคคล หมายถึง การกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์การ เป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติหรือคุณสมบัติของบุคคลที่สอดคล้องกับงานและกำลังคนที่เหมาะสมกับงานและเวลา รวมถึงการเตรียมบุคคลเพื่อสืบทอดภารกิจ และคาดการณ์ความสูญเสียกำลังคนในอนาคต

6.2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคคล หมายถึง การใช้มาตรการหรือวิธีการต่างๆ ในการแสวงหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงาน วิธีการสรรหาจะกระทำได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคัดเลือกโดยมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานและลักษณะงานที่ทำ

6.2.3 การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความชำนาญ โดยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกปฏิบัติงานทั้งที่มีค่าตอบแทนที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น เกิดความพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานและทำประโยชน์ให้กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

6.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาบุคคลในองค์การถึงผลการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใด โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม มีผลชัดเจนน่าเชื่อถือตรงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด โดยปราศจากอคติใดๆ ของคณะกรรมการ และผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินตนเองมีความเข้าใจถึงวิธีการประเมินและคุณสมบัติของผู้ประเมินเป็นที่ยอมรับ มีกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานด้านบริหารบุคคล และด้านอื่นๆ ได้

6.3 ภูมิหลัง หมายถึง ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

6.4 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว

6.4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

6.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสถานศึกษาเอกชน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

6.5.1 ระดับปริญญาตรี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

6.5.2 ระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท

6.6 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1

6.6.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 11 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 1 – 10 ปี

6.6.2 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 11 - 20 ปี

6.6.3 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนมากกว่า 20 ปี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น