

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่
THE STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION
OF BORAI INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGE

สรารวุธ เรืองขจิต

Sarawut Ruangkhachit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ 3) ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ 4) ประเมินแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ การวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแนวทางการแก้ปัญหา ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบข้อมูลและประเมินแนวทางการแก้ปัญหา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 37 คน ใช้สำหรับการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน และการยืนยันข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ใช้สำหรับการศึกษาในขั้นตอนที่ 3 และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ ใช้สำหรับการศึกษาในขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.41 - 0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) แบบสรุปการสนทนากลุ่ม 4) แบบประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ทำให้ทราบแนวทางการแก้ปัญหาใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น 4) ผลการประเมินแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the state of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College. 2) study the problems of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College. 3) study the solution of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College and 4) evaluate the solution of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College. This research consists of 4 steps, namely; Step 1: Study the theory, papers and related research in accordance with the guidelines, Step 2: Study the current situation of the state and problems of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College, Step 3: Interview and focus group discussion the stakeholders for the solution of personnel administration, and Step 4: Evaluate the solution of personnel administration. The research population consisted of 2 groups. The first group were of 37 Borai Industrial and Community Education College teachers and personnel in academic year 2/2021 who participated in step 2. The second group were 15 and 7 and 5 people who participated in step 3 and 4 respectively. The research tools were: 1) a five-rating scale questionnaire with a discrimination of between 0.41 and 0.70 and a reliability of 0.96, 2) semi-structured interview form 3) focus group discussion summaries, and 4) solution quality assessment. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and content analysis.

The research results were as follows: 1) the state of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College was at a high level, 2) the problems of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College were at a low level, 3) the study of solution of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College study pointed out the solution in 5 sides: manpower planning, recruiting personnel, maintaining personnel, developing personnel and leaving the job of personnel according to the facts that happened, and 4) the results of the evaluation of the solution of personnel administration of Borai Industrial and Community Education College were at the highest level of appropriateness, consistency and possibility.

Keywords : State and Problems, Personnel Administration, Borai Industrial and Community Education College

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง [1] ซึ่งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ และมุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัวในการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา และมีการมอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง [2] กอปรกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แต่ด้วยโครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้ กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหาทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐานซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น [3]

การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่งดังที่ ไตรรัตน์ ยืนยง [4] ได้กล่าวไว้โดยสรุป คือ การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเพื่อวางแผนกลยุทธ์และบริหารจัดการอย่างรอบคอบทันเหตุการณ์ แต่ด้วยปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอุปสรรคบางประการด้านการบริหารงานบุคคล อาทิ สถานศึกษาบางแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาด้วยการจ้างครูจ้างสอนโดยใช้งบเงินอุดหนุน เงินรายได้และงบประมาณอื่น ส่งผลให้สถานศึกษาขาดโอกาสในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งการขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่งานการเงิน เจ้าหน้าที่งานการบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ และเจ้าหน้าที่งานบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูอย่างยิ่ง [5]

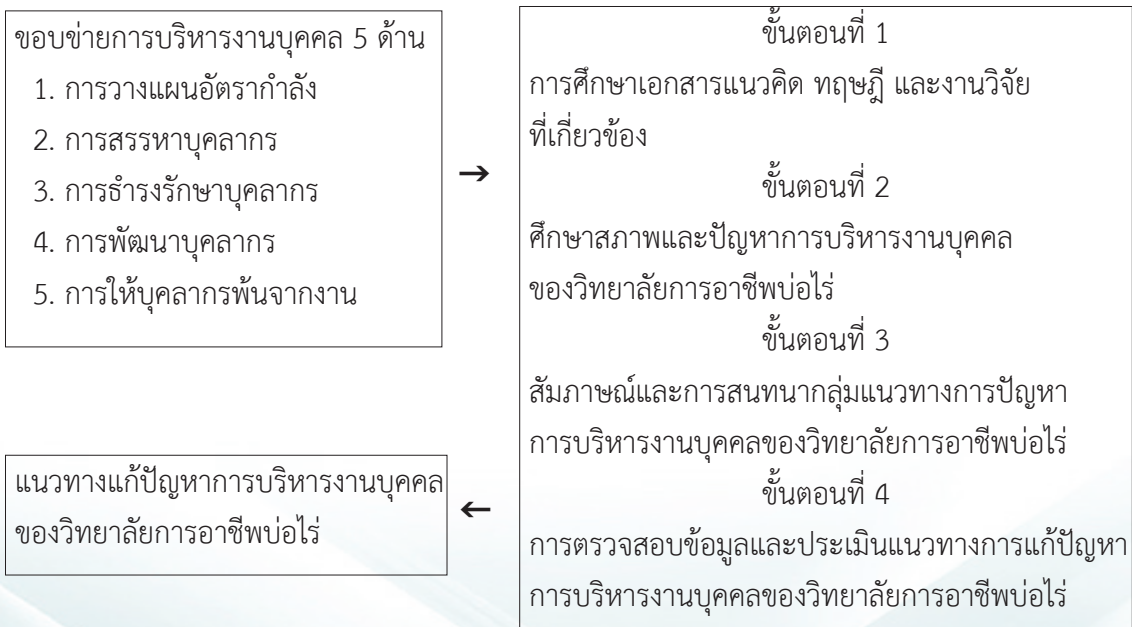
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายบริหารทรัพยากร จึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงต่อไป ซึ่งหากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบแล้ว ย่อมสามารถที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่
4. เพื่อประเมินแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังภาพประกอบ 1



4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้นจำนวน 37 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครู จำนวน 22 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 13 คน

2. การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนักเรียน กลุ่มคณะกรรมการวิทยาลัย และกลุ่มประชาชนรอบวิทยาลัย กลุ่มละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ร่วมให้สัมภาษณ์เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ และดำเนินการยืนยันข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน จากนั้นตรวจสอบและประเมินในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อมูลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์การคัดเลือกประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป 3) จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) และคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้จำนวน 48 ข้อ

มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ถือว่าใช้ได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้จำนวน 48 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.70 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 มีความเหมาะสมที่จะใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างข้อเสนอนะแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. แบบสรุปการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับตรวจสอบและยืนยันข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. แบบประเมินคุณภาพแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับประชากร โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 37 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อขอความอนุเคราะห์โดยกำหนด วัน เวลา และสถานที่สำหรับการนัดหมายเข้าสัมภาษณ์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสรุปการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยประสานผู้ให้ข้อมูลหลักและจัดเตรียมแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มยืนยันข้อมูลการสัมภาษณ์ (Data Confirmation) และดำเนินการสนทนากลุ่มตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อได้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพ ผู้วิจัยคัดเลือกและประสานผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินคุณภาพแนวทาง โดยผู้วิจัยได้รับแบบตอบรับ และแบบประเมินคุณภาพแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์คำตอบในแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงความถี่
4. วิเคราะห์ผลการยืนยันข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
5. วิเคราะห์ผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5. ผลการวิจัย

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยขั้นตอนของการวิจัย โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวม และรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	N = 37			
	μ	σ	อันดับที่	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.28	0.68	2	มาก
2. การสรรหาบุคลากร	4.53	0.41	1	มากที่สุด

สภาพการบริหารงานบุคคล	N = 37			
	μ	σ	อันดับที่	ระดับ
3. การดำรงรักษาบุคลากร	3.89	0.68	5	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร	4.21	0.52	4	มาก
5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.23	0.46	3	มาก
รวม	4.20	0.46		มาก

จากตาราง 1 แสดงว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\mu = 4.53$) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\mu = 4.28$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\mu = 4.23$)

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	N = 37			
	μ	σ	อันดับที่	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	2.03	0.46	3	น้อย
2. การสรรหาบุคลากร	1.84	0.41	5	น้อย
3. การดำรงรักษาบุคลากร	2.55	0.46	1	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากร	2.06	0.43	2	น้อย
5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.99	0.46	4	น้อย
รวม	2.13	0.34		น้อย

จากตาราง 2 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\mu = 2.55$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.06$) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\mu = 2.03$)

3. ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

1) วิทยาลัยควรวิเคราะห์อัตรากำลังจากปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เพียงพอ กับภาระงานจริง 2) วิทยาลัยควรวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณที่จัดตั้งไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากรมีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

1) วิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครตำแหน่งงานด้วยช่องทาง ที่หลากหลาย 2) วิทยาลัยควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานหรือสาขา วิชาที่สอน 3) วิทยาลัยควรมีกระบวนการรับสมัครบุคลากรอย่างโปร่งใส

3.3 ด้านการชำระรักษาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

1) วิทยาลัยควรเพิ่มเงินเดือนหรือค่าครองชีพให้กับลูกจ้างชั่วคราวอย่าง เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ 2) วิทยาลัยควรมีการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นหรือประสบผลสำเร็จ 3) วิทยาลัยควรจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร 4) ผู้บริหาร ควรมีคุณธรรมและจริยธรรม

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

1) วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัยและด้าน คุณธรรม 2) วิทยาลัยควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3) วิทยาลัย ควรมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 4) วิทยาลัยควรวิเคราะห์นโยบาย จากต้นสังกัดเพื่อส่งบุคลากร เข้ารับการพัฒนาให้สอดคล้องกัน

3.5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

1) วิทยาลัยควรกำหนดกฎระเบียบวินัยและข้อปฏิบัติของสถานศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติ 2) วิทยาลัยควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา โทษอย่างเป็นธรรมในกรณีที่บุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบ 3) ผู้บริหารควรตั้งเตือนเบื้องต้นเมื่อพบว่า บุคลากรอาจจะกระทำผิดกฎระเบียบ 4) วิทยาลัยควรให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอื่นนอกจากงานที่ตน รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่แทนกันกรณีมีผู้พ้นจากงานกะทันหัน

4. ผลการประเมินแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ สรุปได้ว่าแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเหมาะสม (\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.03) ด้านความสอดคล้อง (\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.15) และด้านความเป็นไปได้ (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.05)

6. การอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอโศก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนกุล สุขสานต์ [6] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครินทร์ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครินทร์ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีกิตติ อนุวัฒน์ [7] ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนา ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอโศก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล โดยยึดปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ของต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด และมีการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับ ศิริณภววรรณ ทุมคำ [8] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับน้อย และสอดคล้องกับฐิติยา ปทุมราษฎร์ [9] ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีปัญหายุ่งในระดับน้อย

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอโศก ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง วิทยาลัยควรวิเคราะห์อัตรากำลังจากปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เพียงพอกับภาระงานจริงและควรวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณที่จัดตั้งไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี สุดสายเนตร [10] ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรจัดหาข้อมูลสารสนเทศและสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาความต้องการอัตรากำลังคน เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน และใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาผลงาน จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นให้สาธารณชนรับรู้

2) ด้านการสรรหาบุคลากร วิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครตำแหน่งงานด้วยช่องทางที่หลากหลาย ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานหรือสาขาวิชาที่สอนและควรมีกระบวนการรับสมัครบุคลากรอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม [11] ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ยึดตามกฎระเบียบว่าด้วยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้ระบบธรรมภิบาลให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน

3) ด้านการอํารงรักษาบุคลากร วิทยาลัยควรเพิ่มเงินเดือนหรือค่าครองชีพให้กับลูกจ้างชั่วคราวอย่างเหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ ควรมีการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือประสบผลสำเร็จ วิทยาลัยควรจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร และผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตมาภา ปลั่งกลาง [12] ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการอํารงรักษาบุคลากรผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการให้บำเหน็จ ความดีความชอบ เช่น การให้เงินโบนัส เลี้ยงอาหารกลางวัน มีบ้านพัก การกล่าวคำยกย่องชมเชย พร้อมทั้งการสนับสนุนเมื่อบุคลากรมีผลงานดีเด่น สอดคล้องกับ Beall [13] ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครูและระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูของมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู และคณะกรรมการโรงเรียนควรที่จะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจและปรัชญาโรงเรียน

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัยและด้านคุณธรรม ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง ควรมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และวิทยาลัยควรวิเคราะห์นโยบายจากต้นสังกัดเพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาให้สอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจ่ม [14] ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนเพื่อให้การทำงานของบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล

5) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน วิทยาลัยควรกำหนดกฎระเบียบวินัยและข้อปฏิบัติของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาโทษอย่างเป็นธรรมในกรณีที่บุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบผู้บริหารควรตักเตือนเบื้องต้น

เมื่อพบว่าบุคลากรอาจจะกระทำผิดกฎระเบียบ และควรให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอื่นนอกจากงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่แทนกันกรณีมีผู้พ้นจากงานกะทันหัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัดสุมา เสดะพันธ์ [15] ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานผู้บริหาร สถานศึกษาควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดิวินัยข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน กำกับ ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงการประพฤติดิวินัยข้าราชการครู โดยดำเนินการตักเตือน แนะนำในการกระทำที่ผิด

4. ประเมินแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอู่ไร่ ได้ข้อสรุปดังนี้ แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอู่ไร่ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพและปัญหาในปัจจุบัน และดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีการยืนยันข้อมูลโดยจัดประชุมสนทนากลุ่ม แล้วจึงสรุปเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความสอดคล้อง นอกจากนั้นแล้วยังมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินคุณภาพแนวทางซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เมื่อเห็นข้อมูลของแนวทางการแก้ปัญหาจึงสามารถประเมินออกมาได้ว่า แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพอู่ไร่ทั้ง 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรพร วันธนานันต์ [16] ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมของแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรทุกคน เพื่อสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน และมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงปริมาณงานในปัจจุบัน และอนาคตรวมทั้งหาแนวทางเพิ่มงบประมาณของสถานศึกษา เช่น การเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยใช้การแนะแนวเชิงรุกในโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณรายหัวเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้จริง
2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาการบริหารงานบุคคลในอนาคตต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119, (ตอนที่ 123 ก), 16-21.
- [2] กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124, (ตอนที่ 24 ก), 29-36.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- [4] ไตรรัตน์ ยืนยง. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ตาก : ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาการพิมพ์วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- [6] พัฒนกุล สุขสานต์. (2563). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- [7] กิตติ อนุวัฒน์. (2562). ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพัฒนวิชาการ บางนาตามหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] ศิริินภาวรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [9] ฐิติยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- [10] ยุวดี สุธสายเนตร. (2562). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- [11] จารุวรรณ นรพรหม. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [12] ชนิดาภา ปลั่งกลาง. (2555). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [13] Beall, J. (2012). "Strategic management of private school: Recruitment, compensation, development, and retention of teachers. Retrieved September 4, 2021, from <http://www.proquest.umi.com/35/36/3536140.html>
- [14] ณิชวุฒิ เอี่ยมแจ่ม. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- [15] ปัดสุมา เสดะพันธ์. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- [16] ประภัสสรพร วันธนานันต์. (2554). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.