

สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงาน บุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

Current Situation and Needs for Personnel Management of Surat Thani Polytechnic College

จุฬามาศ เมืองดี

Jutamata Muangdee

วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

Surat Thani Polytechnic College, Surat Thani 84000

Corresponding Author: E-mail: jutamatm2565@gmail.com

Received: 7 Jun. 2022; Revised: 13 Jun. 2022; Accepted: 13 Jun. 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี และแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มซึ่งเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153 และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการชำระรักษาบุคคล และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการชำระรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคลากร และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การประเมินความต้องการจำเป็น วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the opinions of teachers and educational personnel on the current situation and needs for personnel management of Surat Thani Polytechnic College, 2) study the needs for personnel management of Surat Thani Polytechnic College. And 3) provide the guidelines for the improvement of personnel management at Surat Thani Polytechnic College. The population in the study consisted of 52 teachers and educational personnel at Surat Thani Polytechnic College under the Office of Vocational Education Commission in the second semester of the academic year 2020. The research instrument was a questionnaire on teachers' opinions towards the current situation and the needs for personnel management at Surat Thani Polytechnic College, and a group discussion recording sheet concerning the improvement of personnel management at Surat Thani Polytechnic College. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that the opinions of teachers and educational personnel towards the current situation in personnel management of Surat Thani Polytechnic College overall were at a high level. The overall needs is at a high level. When considering the needs priority index value ($PNI_{modified}$), the highest one was the needs for personnel management of Surat Thani Polytechnic College at 0.153 on average. Other top three needs included manpower planning and positioning, personnel maintenance, and recruiting respectively. The experts reported their opinions that the improvement of personnel management of Surat Thani Polytechnic College should focus on the defining management guidelines from the aspect of manpower planning and positioning, recruiting and appointment, personnel maintenance, performance appraisal, and personnel development. All must be inconsistent with each other and in a systematic operation. Moreover, there should be a master plan with an integration of personnel management and PDCA process.

Keywords: Personnel Management, Needs Analysis, Surat Thani Polytechnic College

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้ง

กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 56 การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา

งานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง [1]

การทำงานยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยี ความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานต่าง ๆ หน่วยงานภาครัฐไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐต้องมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บุคลากร หรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาทุก ๆ ด้าน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีมนุษย์เป็นตัวจัดการพัฒนา หากไม่มีมนุษย์ก็พัฒนาไม่ได้ ดังนั้นหากมนุษย์ไม่พัฒนาตนเอง มนุษย์ก็ไม่สามารถพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น ยกกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถคุณธรรม จริยธรรม ดึงศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสร้างทัศนคติพร้อมสร้างคุณค่าในตนเองให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาหาความรู้ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รวมถึงความสนใจของแต่ละบุคคล เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้าน

การบริหารงานบุคคลเกิด ความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ [2] โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการสร้างคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนกำหนดอัตรากำลัง วิธีการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งในเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยได้อย่างเหมาะสม [3]

วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนเก่งที่มีทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล พบว่า ยังมีปัญหาในหลายด้าน เช่น ด้านการดำรงรักษา หรือด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เมื่อพิจารณาด้านการอบรมและพัฒนาและการลาออกของบุคลากรปีการศึกษา 2560 ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา 52 คน ได้รับการอบรมและพัฒนา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 มีการลาออกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ปีการศึกษา 2561 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 55 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72 มีการลาออกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ปีการศึกษา 2562 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 52 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 80.76 มีการลาออกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 และปีการศึกษา 2563 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 56 คน ได้รับการอบรมและพัฒนาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 มีการลาออกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.92 [4] แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนยังได้รับการพัฒนาในจำนวนที่น้อย อันจะส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปริมาณของบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีจำนวนน้อย มีครูพิเศษสอนและบุคลากรสายสนับสนุนค่อนข้างมาก แต่มีการลาออกในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนางานก็ย่อมไม่ต่อเนื่องเช่นกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรที่รับผิดชอบดูแลงานบุคลากรโดยมีหน้าที่ตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำปฏิบัติการปฏิบัติงานเสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นเป็นต้น ทั้งนี้ จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการ

บริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ย้อนหลัง 2 ปี ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในส่วนของครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ทุกส่วน ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้กรอบและขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลด้านที่ 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านที่ 3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี
- 2.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี
- 2.3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

- 3.1 ศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี
 - 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 คน
 - 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการ

บริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการร่วมกับงานบุคลากรเพื่อแจกแบบสอบถามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถามและส่งกลับยังงานบุคลากรเพื่อรวบรวมให้กับผู้วิจัย ซึ่งแบบสอบถามจำนวน 52 ฉบับ ได้คืนมาจำนวน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

3.2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี

การบริหารงานบุคคล ของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการ		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.64	.72	มาก	4.49	.43	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.72	.81	มาก	4.25	.64	มาก
3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	3.80	.66	มาก	4.37	.48	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	.65	มาก	4.55	.53	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.81	.72	มาก	4.17	.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	.71	มาก	4.36	.52	มาก

ของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 9 คน โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขออนุญาตจากผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดสนทนากลุ่มไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน และดำเนินการจัดสนทนากลุ่มและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ตามวัน เวลาและสถานที่นัดหมาย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็น มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์จัดลำดับด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.153 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.240 โดยมี 2 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.451$) และมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.438$)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.144 โดยมี 4 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.258$) มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล ($PNI_{modified} = 0.253$) มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.246$) และมีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.145$)

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.146 โดยมี 3 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.297$) มีการสร้างประสบการณ์ความรู้ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ($PNI_{modified} = 0.219$) และการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ($PNI_{modified} = 0.147$)

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.140 โดยมี 4 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ($PNI_{modified} = 0.280$) มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.195$) มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.166$) และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.141$)

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.095 โดยมี 3 รายการ ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ($PNI_{modified} = 0.247$) มีการจัดกิจกรรมศึกษาในงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ($PNI_{modified} = 0.208$) และมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.152$)

4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จากการจัดกลุ่มสนทนา ใน 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุดได้ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากร

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ได้แก่ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี

เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธี การสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของ ภาครัฐและเอกชน มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้าง ผลงานด้านต่าง ๆ

โดยจากการจัดกลุ่มสนทนาคู่ตรงคุณวุฒิได้เสนอ แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย สารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรง รักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้าน การพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคคล และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลและอภิปรายผล

1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการ จำเป็นในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่าง สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี มี การจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหาร งานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการ

บริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการ บริหารวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป แต่เมื่อพิจารณาถึง ความต้องการจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุดใ หลายประเด็น แสดงว่าบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่าง สุราษฎร์ธานีมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบการ บริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากภาระ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากร มนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี [5] ที่ได้ศึกษาและประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครู วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และสอดคล้องกับ ศิริรินภาวรณ [6] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช [7] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการ วิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหาร งานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ที่ 0.153 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.240 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.144 ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.146 ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.140 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.095 จากผลการศึกษาความ ต้องการจำเป็นดังกล่าวบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่าง

สุราษฎร์ธานีมีความต้องการจำเป็นด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับที่สูง แสดงว่าบุคลากรของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีมีความต้องการให้วิทยาลัยบริหารงานบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดและควรมีการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพิมพ์พิพธา [8] ที่กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดหาและการจัดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่ตรงกับภาระงานในองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช [7] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี จากการจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแนวทางในการพัฒนาโดยวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการบริหารตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนแม่บท มีคู่มือการบริหารงานบุคลากร และใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานโดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรดำเนินการอย่างครบวงจรตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางาน และต้องทำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี [5] ที่ได้ศึกษาและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยภาพรวมเห็นควรให้ใช้กระบวนการ PDCA โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูที่ต้องการพัฒนาแต่ละสมรรถนะแล้วนำมาวางแผน

จัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการตามลำดับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ [9] ที่ได้ศึกษาวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า วิทยาลัยควรให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการดำเนินการ

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาโดยผู้บริหารควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานีโดยพิจารณาตามลำดับความต้องการและจำเป็นโดยเลือกจากด้านและขั้นตอนที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารบริหารงานบุคคลที่มีความต้องการในระดับสูง เช่น ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคคลและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด และโดยสถานศึกษาเอง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA

2) สถานศึกษาโดยผู้บริหารควรมีการสร้างความรู้เข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษาตามบริบทและงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรร ควรจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทุกงาน รวมทั้งควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอก เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยต่อไป

2) ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- [1] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. 1-3.
- [2] ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์รี.
- [3] พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- [4] งานบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี. (2563). รายงานผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปีการศึกษา 2563. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี.
- [5] สุธี ไทยเกิด. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1, 5(2), 14-25.
- [6] ศิริณภววรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, นครศรีอยุธยา.
- [7] ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- [8] พิมพ์พัชรา สินธุ์รัตน์. (2558). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค.). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- [9] จารุวรรณ แดงมา. (2564). [ออนไลน์]. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. [สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2564]. จาก <http://www.svc.ac.th/th/images/Files/Academy/Jaruwanya.pdf>.