

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วารี เสถียรจัตุรัส*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา จำนวน 50 ข้อ ฉบับที่ 2 สอบถามความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา จำนวน 50 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

2.1 บุคลากรของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา มีความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 10 รายการ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 รายการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 รายการ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำนวน 10 รายการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 รายการ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล/ การพัฒนาบุคลากร/วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา

*รองผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นเครื่องมือนำประเทศเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคงและยั่งยืน พัฒนาจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง ปรับเปลี่ยนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยประสิทธิภาพเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ในฐานะหน่วยงานด้านการศึกษาในระดับนโยบายจึงได้ตั้งเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยจะต้องสร้างและพัฒนาคนไทยให้มีการปรับเปลี่ยนตนเองใน 4 มิติ คือ 1) เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ความสามารถจำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ความสามารถ 2) เปลี่ยนจากคนไทยที่เน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นคนไทยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3) เปลี่ยนจาก Thai - Thai เป็น เป็นคนไทยที่สามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล 4) เปลี่ยนจาก Analog Thai เป็น Digital Thai เพื่อรองรับกับการเข้าสู่ยุคดิจิทัล ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนงานบูรณาการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มีหลายโครงการสำคัญ อาทิโครงการพัฒนามาตรฐานกำลังคนอาชีวศึกษาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมให้พร้อมก้าวสู่ Thailand 4.0 โครงการร่วมมือผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาตอบสนองภาคการผลิตและบริการใน (รุ่งตะวัน งามจิตอนันต์, 2561)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงาน เพราะคุณภาพของการจัดการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น แต่การปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะเบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะขาดความกระตือรือร้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เป็นระยะๆ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวและอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2557)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา ให้ความสำคัญของการดำเนินการตามจุดประสงค์ของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน รวมถึงยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ การดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินงานจึงจะสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย แต่วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา ยังไม่มีแนวทางในการบริหารงานบุคคลเป็นของสถานศึกษาที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา ให้เกิดประสิทธิผลและสามารถพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 55 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 ครูผู้สอน วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 34 คน
 - 1.2 เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 10 คน

1.3 บุคลากรอื่น ๆ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 โดยใช้บุคลากรทั้งหมด จำนวน 55 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 ครูผู้สอน วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 34 คน

2.2 เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 10 คน

2.3 บุคลากรอื่นๆ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การธำรงรักษาบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ตามวิธีของลิคเอร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2556 : 20) จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 51 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาปรับเป็นแบบสอบถามความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ ในภาพรวม (N = 55)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ/ดำเนินการ		
		μ	σ	การแปลผล
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.60	0.63	มากที่สุด
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.59	0.42	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.53	0.29	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.64	0.47	มากที่สุด
5	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.54	0.35	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.58	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.39$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.63$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.29$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ๆ ในภาพรวม (N = 55)

ข้อ	แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	ระดับความต้องการ		
		μ	σ	การแปลผล
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.69	0.66	มากที่สุด
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.64	0.64	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.68	0.39	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.68	0.25	มากที่สุด
5	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.65	0.23	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.67	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้าน บุคลากรวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา มีความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67, \sigma = 0.37$) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\mu = 4.69, \sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.68, \sigma = 0.39$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.68, \sigma = 0.25$) ส่วนด้านที่มีความต้องการในระดับต่ำสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu = 4.64, \sigma = 0.64$)

โดยสรุป บุคลากรวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา มีความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่น ๆ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00)

2.2 ผลการสร้างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยคัดเลือกเรื่อง ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 มาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ 5 ด้าน 50 รายการ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

- 1.1.การจัดทำคู่มือในการวางแผนอัตรากำลังของวิทยาลัยที่ชัดเจน
- 1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังให้ตรงตามความต้องการของวิทยาลัย
- 1.3 การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรให้ตรงกับภาระงาน
- 1.4 การทบทวนความต้องการอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนนักเรียน นักศึกษา
- 1.5 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง

- 1.6 การยึดกรอบนโยบายในการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก
- 1.7 การจัดทำข้อมูล ประวัติผลงานการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล
- 1.8 การสำรวจความต้องการอัตรากำลังในฝ่ายของวิทยาลัย
- 1.9 การจัดทำแผนภูมิ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน
- 1.10 การกันอัตรากำลังที่ว่างเพื่อสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร
- 2.2 การประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการพัฒนาตนเอง
- 2.3 การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 การส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัย
- 2.5 การพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง
- 2.6 การจัดบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งที่ว่าง
- 2.7 การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม
- 2.8 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อ
- 2.9 การส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน
- 2.10 การดำเนินการนิเทศภายในเพื่อให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 3.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- 3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 3.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.4 การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 3.5 การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3.6 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมอย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐาน

เดียวกัน

- 3.7 การกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 3.8 การบันทึกข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้มี

ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

- 3.9 การชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทุกครั้ง
- 3.10 การจัดทำปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

4. ด้านการรักษารักษาบุคลากร

- 4.1 การจัดบรรยากาศภายในห้องทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน
- 4.2 การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรด้วยความยุติธรรม
- 4.3 การบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
- 4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด
- 4.5 การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 4.6 การประกาศเกียรติคุณให้บุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัย
- 4.7 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์และความรู้ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาด้วยความมั่นใจ

- 4.8 การกำหนดแนวปฏิบัติในการมอบรางวัลตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

อย่างเป็นธรรม

- 4.9 การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น
- 4.10 การให้บำเหน็จความดี ความชอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

5. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 5.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของวิทยาลัย
- 5.2 การกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาบุคลากร
- 5.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- 5.4 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรสอดคล้องตามความต้องการของวิทยาลัย
- 5.5 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด
- 5.6 การดำเนินการทดลองการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- 5.7 การสร้างแรงจูงใจบุคลากรในเรื่องของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 5.8 การประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครบุคลากรที่หลากหลายช่องทาง
- 5.9 การดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

อย่างเป็นระบบ

- 5.10 การให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา ได้กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนา ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา 2) ด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพ สู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ จึงได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคล 9 ประการ มาใช้เป็นหลักยึดในการบริหารประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักมนุษยธรรม หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความมั่นคง หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัย พร้อมกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งยึดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 20 ประการ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) มาเป็น แนวปฏิบัติประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลา 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว นครราชสีมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอาน (2548 : 18-19) ที่อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก หลักการพัฒนา หลักความสามารถ หลักความเหมาะสม หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงและหลักความยุติธรรม ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล บรรลุจุดมุ่งหมายในการบริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุเมธนา สารุกานนท์ (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระสุมิตร ฉันทสาโร (พยัคชน) (2561) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคล ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับเดือนใจ คล้ายแก้ว (2560) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ยึดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจ และการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 5 ด้าน จำนวน 50 รายการ ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 10 รายการ
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 รายการ
- 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 รายการ
- 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำนวน 10 รายการ
- 5) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 10 รายการ

ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษา จำนวน 10 คน พร้อมนำข้อบ่งชี้การบริหารที่สังเคราะห์ที่ได้ไปสอบถามความต้องการของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ๆ ของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 55 คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานบุคคลโดยตรง เพื่อคัดเลือกข้อที่มีความต้องการเฉลี่ยในระดับมากขึ้นไปและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 5 ด้าน จำนวน 50 รายการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมนึก บุญใหญ่ (2554) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ และสอดคล้องกับบุญศรี แสงศรี (2557) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งโอนย้าย ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามข้อบ่งชี้ 5 ด้าน และสอดคล้องกับ สมุณษา สาธุกานนท์ (2563) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างวินัยและ จรรยาบรรณ ด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา ควรนำแนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาไปทดลองใช้ โดยจัดทำเป็นคู่มือการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและ การท่องเที่ยวนครราชสีมา โดยใช้รายการทั้ง 50 รายการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความยั่งยืนและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความ รู้ ความสามารถและความถนัด อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา ควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความ รู้ ความสามารถและความถนัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคลกับคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระสุมิตร ฉันทสาโร (พยัคชน). (2561). **การศึกษากาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญศรี แสงศรี. (2557). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งตะวัน งามจิตอนันต์. (2561). “การศึกษากับการพัฒนากำลังคนเพื่อภาคอุตสาหกรรมในอนาคตอย่างยั่งยืน” **วารสารการศึกษาไทย**. 15(144) : 5-11.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2548). **องค์กรทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล. (2555). **จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- สมนึก บุญใหญ่. (2554). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ .(2556). **เอกสารประกอบการสอนสถิติสำหรับการวิจัย**. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุมณฑา สาธุกานนท์. (2563). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). **บริหารอย่างผม**. กรุงเทพฯ : บริษัท อีทีพับบลิชซิง จำกัด.
- Likert, R. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement** (pp. 90-95). New York : Wiley & Son.