

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

The Effectiveness of Human Resource Management of Educational
Institution of Office of the Vocational Education Commissionวารี เสถียรจัตุรัส¹ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ²Waree Satianchatturat¹ Worasit Rattanavaraha²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือคือร่างรูปแบบและเอกสาร และตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 และมีความต้องการจำเป็นในด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ สำคัญ ประกอบด้วย (1) การสรรหาและการคัดเลือก (2) การกฎหมายเกี่ยวกับภาชีอากร 5) โครงสร้างภาชีอากร และ 6) การนำนวัตกรรมระบบการจัดเก็บภาชีอากรค่างมาใช้พัฒนาบุคลากร

¹ (นิสิตปริญญาเอก) สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, E-Mail: nam.248899@gmail.com
Doctoral's degree Educational Administration, Department of Educational, Vongchavalitkul University

² อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Lecturer, Dr., Department of Educational, Vongchavalitkul University

และ (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขความสำเร็จด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ ประกอบด้วย (1) การสรรหาและการคัดเลือก (2) การพัฒนาบุคลากร และ (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) รูปแบบการบริหาร งานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: This research aims to study and estimate the effectiveness of personal Management of educational institution of the office of the Vocational education commission. The research methods are divided into three parts as follows: First, the character of educational of the effectiveness of personal management of educational institution of the office of the vocational education commission, using 205 people for sample group and the reliability average of questionnaire tool is 0.95 and 0.95 for the standard deviation. Second, the creation the conversation group by seven experts which making course outlines and document of the effectiveness of personal management of educational institution of the office of the vocational education commission. Third, the assessment of educational of the effectiveness of personal management of educational institution of the office of the vocational education commission by seven experts to assess the possibility and benefit of the research. The reliability average of questionnaire tool is assessed by using the percentage value, average value and standard deviation value.

The research result, the satisfied research is in high level, this research shows the recruitment, personnel development and work assessment are very important. Next, there are five components of the effectiveness of personal management of educational institution of the office of the vocational education commission. Three are the principle, reason, objective and essence text. Finally, in addition, there are the recruitment, personnel development and assessment which these will make the work successful.

Keywords: The Human Resource Management, Effectiveness, Office of the Vocational Education Commission

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10, 2563) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบกับมีพันธกิจและภาระหน้าที่ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชา และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาหลังหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทางด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพที่มีความเหมาะสมตามความถนัดของแต่ละคน ในสายงานวิชาชีพประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาประมง ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม และประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในแต่ละภาคเศรษฐกิจ อีกทั้งสามารถนำทักษะความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ และเกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) โดยสถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของบุคคล 2 กลุ่มที่จะต้องช่วยกันวางแผนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คือ 1) ครูผู้สอน 2) ผู้บริหาร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่ในการวางแผนใช้หลักสูตรและบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ต้องรับผิดชอบและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการเป็นอันดับแรก โดยการทำงานร่วมกับครูสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ให้คำแนะนำและประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ที่สำคัญคือบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มจะต้อง

ช่วยกันแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา สถานศึกษา ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบันครูอาชีวศึกษามีปัญหาจำนวนมาก เพราะสังคมไทยมีความคาดหวังในตัวครูอาชีวศึกษาสูง ครูอาชีวศึกษาปัจจุบันจึงมีคุณสมบัติลดหย่อนจากที่คาดหวัง แต่ก็มีคุณสมบัติบางด้านสูงกว่าที่สังคมคาดหวัง ปัจจุบันครูมีสมรรถภาพสูงกว่าครูในอดีตในหลายด้าน แต่บางด้านก็ต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การแก้ปัญหาและการยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้น คงต้องพิจารณาต้นเหตุของปัญหาอาชีวครูอาชีวศึกษา น่าจะมาจากสิ่งต่างๆเหล่านี้ (ดัชนียะ จะวรรณะ, 2557)

ดังนั้นด้วยเหตุผลที่กล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยศึกษาจาก 5 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและการคัดเลือก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การรักษามูลค่า และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนำสิ่งที่ได้มา กำหนดแนวทางการสร้างความสุขในสถานศึกษา อีกทั้งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง

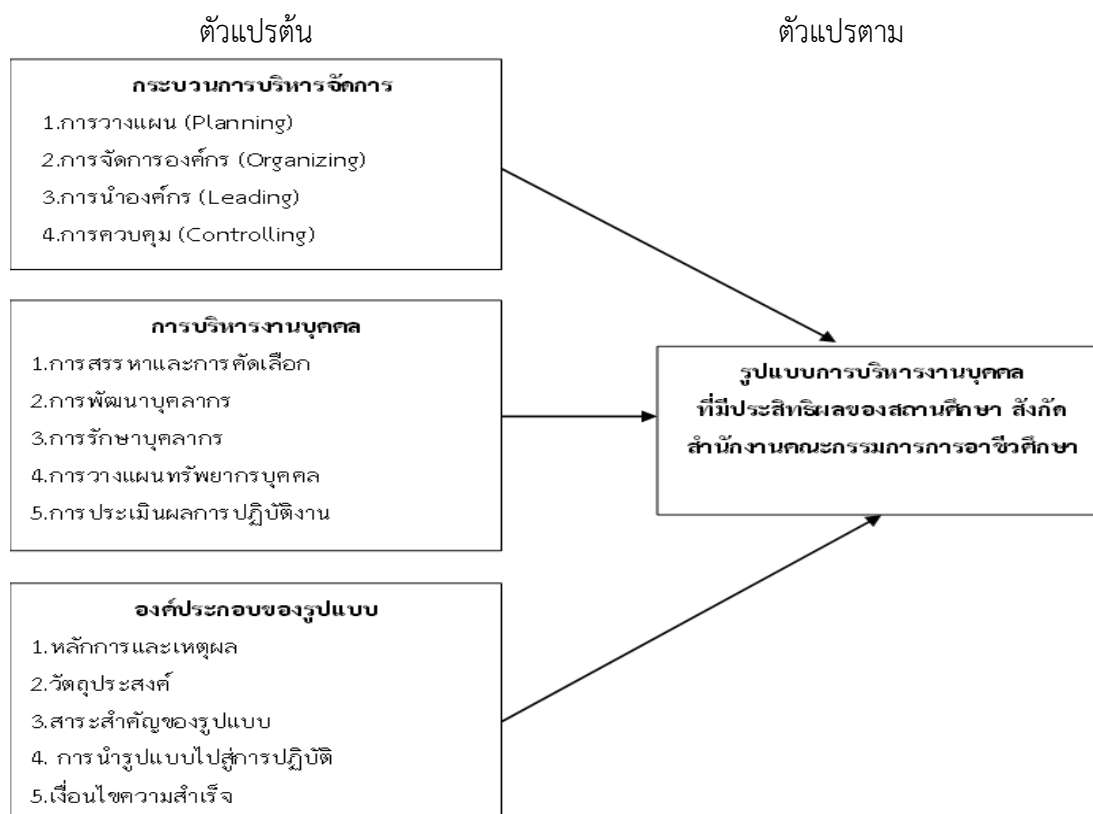
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็น เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กรอบแนวคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เพื่อหาสภาพจริง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 430 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 205 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิภาค และสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลาก จำนวน 205 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน รวมจำนวน 205 คน

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อส่งจดหมายทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 แห่ง

2) ผู้วิจัยติดต่อขอเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 205 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญ และแปลความ

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือการวิจัย แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมจำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตีความและสรุป โดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อดีตผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับผู้ให้ข้อมูล โดยบันทึกข้อคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้ทรงคุณวุฒิสรุปและเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความ

ขั้นที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 35 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ จำนวน 35 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{modified}
1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล	0.48	0.35	0.15
2. การสรรหาและการคัดเลือก	0.61	0.37	0.28
3. การพัฒนาบุคลากร	0.64	0.38	0.23
4. การรักษามูลค่าบุคลากร	0.51	0.30	0.12
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.63	0.32	0.27
รวม	0.41	0.24	0.21

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมในระดับ “มาก” และมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมในระดับ “มาก” และความต้องการจำเป็นในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม ค่า PNI_{modified} = 0.21 โดยจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยมาเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ การสรรหาและการคัดเลือก ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) และการพัฒนาบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. หลักการและเหตุผล	4.71	0.48	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. สาระสำคัญของรูปแบบ			
3.1 การสรรหาและการคัดเลือก	4.72	0.09	มากที่สุด
3.2 การพัฒนาบุคลากร	4.62	0.10	มากที่สุด
3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.48	0.11	มาก
รวม	4.61	0.05	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สู่อำนาจปฏิบัติ	4.32	0.18	มาก
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.31	0.10	มาก
รวม	4.56	0.05	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบ โดยมีข้อเฉลี่ยสูงสุด 1 ข้อ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) และมีองค์ประกอบที่อยู่ในระดับมาก 2 องค์ประกอบ โดยมีข้อเฉลี่ยต่ำ 2 ข้อ อยู่ในระดับ “มาก” คือ การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สู่อำนาจปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$) และเงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.31$)

จากตาราง 3 พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($S.D. = 0.23$) และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ($S.D. = 0.11$)

ตาราง 3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล	ความเป็นไปได้	แปลความ	ความเป็นประโยชน์	แปลความ
1. หลักการและเหตุผล	0.67	มาก	0.43	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	0.70	มาก	0.50	มาก
3. สารสำคัญของรูปแบบ				
3.1 การสรรหาและการคัดเลือก	0.40	มาก	0.24	มากที่สุด
3.2 การพัฒนาบุคลากร	0.10	มากที่สุด	0.18	มากที่สุด
3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.11	มาก	0.14	มาก
รวม	0.24	มาก	0.13	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ	0.46	มาก	0.18	มาก
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	0.44	มาก	0.24	มาก
รวม	0.23	มาก	0.11	มากที่สุด

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในสภาพปัจจุบัน โดยรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก แสดงว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการดำเนินงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีความต้องการจำเป็นในระดับมาก แสดงว่าคนเป็นปัจจัยที่มีค่าและเป็นองค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งเมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็น จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ เนื่องจากการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด คำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลจะมีความสำคัญก่อนทรัพยากรอื่นต้องเป็นคนที่มีความรู้ บุคคลที่มีความรู้ก็ย่อมทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตียาว (2546) กล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บุคคลเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของ การบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อบุคคลใช้ ประโยชน์และความรู้ความสามารถ

ของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด อันจะเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบในด้านการแข่งขันและได้รับผลมากที่สุด และ อุทัย หิรัญโต (2550) มีความเห็นว่า คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด

2. การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สารสำคัญของรูปแบบ 4) การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มี ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการความจำเป็นของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันโดยทั่วไปได้ยึดหลักระบบคุณธรรม ปัจจุบันจึงได้มีการศึกษาค้นคว้าการบริหารงานบุคคล เพื่อช่วยพัฒนาตัวบุคคลปรับปรุงส่งเสริม สมรรถภาพ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ (2546) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บุคคลเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะการบริหารบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อบุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และชูศักดิ์ เทียงตรง (2549) ให้ความสำคัญของบุคคลไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร แม้ว่าคุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์ กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นได้ แต่มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และขณะเดียวกันก็มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน อยู่เป็นสุข และคณะ (2560) ที่สรุป การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนารายอาชีพ 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านการพัฒนาองค์กร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 6) ด้านการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม 8) ด้านการดำรงรักษา 9) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก อัมพร สงคศิริ และคณะ (2565) ได้สรุป องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานและองค์กรเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารดุลยภาพอัตรากำลัง 3) การดึงดูดผู้มีความรู้สูง 4) การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน 5) การบริหารผลงาน 6) การจัดการรางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน 7) การจัดการสัมพันธภาพบุคลากร และ 8) ความเชี่ยวชาญดิจิทัลทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และ Ichsan, et al. (2020) สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การทบทวนและประเมินทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน 3) การพิจารณาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินอัตรากำลังที่องค์กรต้องการ 5) การประเมินทรัพยากรและ

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการทำงานในอนาคต 6) การกำหนดกลยุทธ์ธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 7) การประเมินผลลัพธ์การทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนธา สารุگانนท์ (2558) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับ Allui & Sahni (2016) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษา มีกระบวนการสรรหาและการ คัดเลือก งบประมาณ และเวลาที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาต้องได้รับการพิจารณาและแก้ไขปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การพัฒนามนุษย์ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ค่าตอบแทนจะส่งผลต่อความสำเร็จในการชักนำ และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสาย วิชาการ รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าภารกิจของบุคลากรสายวิชาการมีความสอดคล้องกับการวางแผนเชิงกล ยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ และการดำรงรักษาบุคลากรเป็นอีกปัญหาสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนตำแหน่ง เชิงกล ยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ด้านการสรรหาและการคัดเลือก กระบวนการ กลั่นกรองและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ด้านค่าตอบแทน และ รางวัล การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ด้านการฝึกอบรม และ พัฒนา การอบรมเพื่อนำเข้าสู่งานและการจัดการคุณภาพ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ด้าน แผนการดำรงรักษาและวัฒนธรรมองค์การ การเฉลิมฉลองความสำเร็จขององค์กร มีระดับความ คิดเห็นสูงสุด

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา โดยรวมความเหมาะสมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อาจมีผลการ ประเมินอยู่ใน ระดับมาก และความเป็นประโยชน์มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด จาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากระบวนการที่ถูกวางแผนและนำไปใช้ในองค์กร เพื่อสร้างระบบที่มี ประสิทธิภาพของบุคลากร และสร้างสรรค์บรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมความสำเร็จของเป้าหมาย ทางการศึกษา ซึ่งเป้าหมายจะเกิดขึ้นโดยผ่านขอบข่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล 8 ขอบข่ายดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การจัดวางตำแหน่งและปฐมนิเทศ 5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6) การประเมินผล การปฏิบัติงาน 7) ค่าตอบแทน และ 8) การเจรจา ต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ดังนี้ 1) แนะนำ เผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ 2) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา 3) จัดทำแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 4) ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลา ปฏิบัติราชการ และการลา ของบุคลากรในสถานศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา 6) ให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การ

ขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมือและขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทน และการจัดทำสมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของบุคลากรในสถานศึกษา 7) ดำเนินการทางวินัยบุคลากรในสถานศึกษา 8) การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา 9) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 10) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น 11) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย 12) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บุญศรี แสงศรี (2557) ได้สรุปไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำรงรักษาบุคลากร 5) วินัยและการรักษาวินัย และ 6) การออกจากราชการ สมหวัง ขนุพรหม (2557) ได้สรุปไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 4) การ พัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) วินัยและนิติการ และมีชัย พลทองมาก (2558) ได้สรุปไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) วินัยและการรักษาวินัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มรินทร์ จันท์บุญนาถ และคณะ (2561) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และ Mallin (2017) ได้ สรุปว่า กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษา ควรถูกกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านการสรรหา การฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน และสภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดนโยบายที่ชัดเจน ควรให้สถานศึกษานำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนส่งเสริมประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำแนวทางและจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อไป

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อไป

บรรณานุกรม

- คมสัน อยู่เป็นสุข, โยธิน ศรีโสภะ และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(2), 201-214.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2549). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดัชนียะ จะวรรณ. (2557). *การพัฒนาวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่*
- สอง. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 1 (403 - 412). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญศรี แสงศรี. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มีชัย พลทองมาก. (2558). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมหวัง ขุนพรหม. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุมนทสา สาธุกานนท์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เสนาะ ดิยาว. (2546). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานพรณงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2563*. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์= Human resource management**. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อัมพร สงคติรี, จักรกฤษณ์ โปณะทอง และจตุพล ยงศร. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ รัฐ. **วารสารวิจัยและพัฒนา มจร**, 45(2), 193-214.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เอมรินทร์ จันทร์บุญนาท, สีน งามประโคน และระวีง เรืองสังข์. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 6(3), 1041-1055.
- Allui, A. & Sahni, J. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi. **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, 361-371.
- Ichsan, R. N., Khaeruman, Santosa, S., Shara, Y., and Liriwati, F. Y. (2020). Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business After COVID-19 Disruption. **Pal Arch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology**, 17(7), 13098-13110.
- Mallin, L. L. D. (2017). Human Resource Management in Selected Higher Education Institutions (HEI): Towards Enhancing Employees' Work. **International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences**, 6(1),58-74.