



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา Success in Human Resource Management of School Administrators

สาธิต กองกุล

โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการตนเอง การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยครอบคลุมกระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และรักษาบุคลากร อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาอาจเผชิญอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล เช่น การปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหาร การจัดการวัฒนธรรมองค์กร และการขาดการทำงานเป็นทีม การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมาย

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความสำเร็จในการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article focuses on the study of human resource management in educational institutions, considering the decentralization of educational administration to these institutions. This decentralization has resulted in educational institutions having greater flexibility and independence in their self-management. Effective human resource management is a crucial factor for the success of educational institutions, encompassing the processes of recruitment, selection, development, and retention of personnel. However, educational institutions may face obstacles in human resource management, such as the need to adapt to changing management concepts, managing organizational culture, and addressing the lack of teamwork. Effective human resource management helps educational institutions achieve their goals efficiently and develop quality personnel. The role of school administrators is vital in driving the success of human resource management towards achieving its objectives.

Keywords: Management Success, Human Resource Management, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ โดยมาตรา 39 ได้ระบุให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นวิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป ไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาโดยตรง การเปลี่ยนแปลงนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ อันเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจทางการศึกษาดังกล่าว ความสำเร็จของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการวางแผน การจัดการโครงสร้าง การชี้แนะ และการควบคุม โดยในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม กลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร (ลาวรรณ ธิพิพิศาล, 2554)

การบริหารงานบุคคลจึงมิได้เป็นเพียงหน้าที่สนับสนุน แต่เป็นกลไกหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม ในบริบทปัจจุบัน สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคนานัปการในการบริหารงานบุคคล อาทิ การปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจากระบบราชการแบบเดิมไปสู่การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือ ขาดความเข้าใจในหลักการบริหารสมัยใหม่ของผู้บริหารบางส่วน รวมถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมและการแบ่งตัวภายในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลยังนำมาซึ่งความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันเทคโนโลยี และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจึงอยู่ที่วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบุคลากรในทุกมิติ (จารุวรรณ นรพรหม, 2557)

การบริหารงานบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) อธิบายว่าการบริหารบุคลากรหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องดูแลรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้และศิลปะในการจัดการบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา และรักษาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ในบริบทของประเทศไทย การบริหารงานบุคคลในหลายองค์กรยังคงดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ โดยเน้นการควบคุมตามลำดับชั้นและกฎระเบียบเป็นหลัก ขาดความยืดหยุ่น และไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม



ร่วมของพนักงาน ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล (สมชาย วัฒนสุข, 2563)

ในต่างประเทศ โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการบริหารแบบราชการ พบว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลยังคงยึดถือระบบขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน ขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที (Taylor & Woodhams, 2016)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และศิลปะในการจัดการบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งการสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา และรักษาบุคลากร นอกจากนี้ยังต้องดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข กระบวนการนี้ยังรวมถึงการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ความสำเร็จในการบริหาร

รมิดา เศรษฐบุตตี (2566) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในการบริหาร ว่าเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำกลยุทธ์ที่มีการวางแผนไว้มามีใช้ในการดำเนินงาน และการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

มงคล กิตติวุฒิกโร (2558) กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีพมุ่งหวัง โดยถือเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของบุคคล และสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาสู่ความสำเร็จในการทำงานไม่เพียงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในชีวิต แต่ยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การที่บุคคลในวิชาชีพตระหนักถึงความสำเร็จของตนเอง ย่อมช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานอย่างมีเป้าหมาย และพัฒนาศักยภาพการใช้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการบริหาร ว่าเป็นผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหมาย การบรรลุผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารอย่างสมบูรณ์ ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และการมองเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมของการบริหาร ซึ่งความสำเร็จในการบริหารสามารถวัดได้จากความสามารถในการบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการบริหาร

ในยุคปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารได้ขยายขอบเขตจากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางธุรกิจเพียงด้านเดียว ไปสู่การเน้นการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยครอบคลุมทั้งประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ความสำเร็จในการบริหารจึงไม่เพียงหมายถึง “การบรรลุเป้าหมาย” เท่านั้น หากยังรวมถึง “วิธีการ” และ “ผลกระทบ” ที่เกิดขึ้นจากการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม (Kaplan & Norton, 2004)



McKinsey & Company (2022) ยังเน้นว่า ความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัลขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เน้นความคล่องตัว (agility) การสื่อสารที่เปิดเผย และการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม โดยเฉพาะในช่วงหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน การบริหารที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทั้งทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาทุนมนุษย์ควบคู่กันไป

ศิริกาญจน์ สีทธิวงศ์ (2564) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีการลงทุนในการพัฒนาทักษะของผู้นำและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและการคิดเชิงกลยุทธ์ มีแนวโน้มที่จะสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยเน้นการบริหารที่มีส่วนร่วม (participatory management) และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล (data-driven decision-making) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร

สำนักงาน ก.พ. (2565) ยังเสนอแนวทางการวัดความสำเร็จในการบริหารภาครัฐ โดยใช้ดัชนีวัดผลที่ครอบคลุมทั้งด้านประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า การตอบสนองความต้องการของประชาชน และความโปร่งใส ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารในภาครัฐไทยที่มุ่งสู่การสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งครอบคลุมทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ ผ่านการวางแผนและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้การควบคุมที่ดีและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร นอกจากนี้ความสำเร็จในการบริหารยังสะท้อนจากการสร้างความพึงพอใจให้กับทั้งบุคลากรและผู้มีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร การบริหารที่ดีต้องสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และตอบสนองต่อความต้องการของทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์และการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบพร้อมให้คำแนะนำ

สุธีรา สู้ภัยพาล (2558) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน การให้บริการการจัดการศึกษาทั้งนอกและในสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา

สรุป

การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และศิลปะในการจัดการบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา และรักษาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร โดยมุ่งเน้นการ



ดูแลคุณภาพชีวิตและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข กระบวนการนี้ครอบคลุมการวางแผน จัดองค์กร ประสานงาน สั่งการ และควบคุม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในบางบริบทอาจยังขาดความยืดหยุ่นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล

ความสำเร็จในการบริหารนั้นมิได้จำกัดเพียงการบรรลุเป้าหมาย แต่ยังรวมถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในยุคปัจจุบัน ความสำเร็จยังคงครอบคลุมถึงวิธีการบริหารที่โปร่งใส มีจริยธรรม และสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำหลักการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จในการบริหารมาประยุกต์ใช้ด้วยคุณธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อติวิทยากรณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
จารุวรรณ นรพรม. (2557). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการบริหารจัดการสมัยใหม่. ตำราเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2560). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
ทิพวัลย์ อุตตะมะ. (2559). ความท้าทายของการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทย. วารสารรัฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 5(1), 34-45.
มงคล กิตติวุฒิกโร. (2558). ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. วารสารจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์, 2(1), 60-70.
รมิตา เศรษฐบตี. (2566). ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรเพื่อความสำเร็จในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารธุรกิจ, 20(3), 112-126.
ลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
ศิริกาญจน์ สิทธิวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา, 10(2), 55-67.
สมชาย วัฒนสุข. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทยกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 8(1), 77-89.
สุธีรา สู้ภัยพาล. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2565). การบริหารงานบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
สำนักงาน ก.พ. (2565). รายงานผลการประเมินการบริหารภาครัฐที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
Taylor, S., & Woodhams, C. (2016). Human Resource Management. London: CIPD Publishing.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Boston, MA: Harvard Business Press.

McKinsey & Company. (2022). *The State of Organizations 2022*. Retrieved from

Akkradetch, M. (2017). *Success in Public Sector Management: Case Studies from Thai Education Reform*. Bangkok: Thai Management Research Institute.