



สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนุส เอียงราช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATE AND GUIDELINES OF PERSONNEL  
ADMINISTRATION IN PRIVATE SCHOOLS UNDER  
BURIRAM PROVINCIAL EDUCATIONAL OFFICE**

**Thanus Hiangrat**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in  
Educational Administration**

**December 2020**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายธนุส เอียงราช  
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ  
(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ  
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ  
(ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(ดร.พัชนี กุลยานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่.....

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์		
ชื่อผู้วิจัย	ธนุส เชียงราช		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความความคิดเห็นของครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 5 คน ได้จากการเลือกเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3. แนวทางการบริหารงานบุคคล

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบได้ มีการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ และเหมาะสม

3.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ใช้ระบบคุณธรรมและยุติธรรม

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการแจ้งเกณฑ์ประเมินให้ทุกคนทราบ จัดค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบต่างๆ และให้มีการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ หากไม่ได้รับความเป็นธรรม

3.5 ด้านการออกจากงาน ควรจัดกิจกรรมอำลาให้สมเกียรติ

<b>TITLE</b>	State and Guidelines of Personnel Administration in Private School under Buriram Provincial Educational Office		
<b>AUTHOR</b>	Thanus Hiangrat		
<b>THESIS ADVISORS</b>	Dr. Kittiwat Thauyngam	Major Advisor	
	Dr. Phaophonphat Bunkanan	Co - advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The aim of this research was to study and compare the administrators and teachers regarding the states of the personnel administration in private schools under the Buriram Provincial Educational Office and the guidelines of personnel administration in private schools under the Buriram Provincial Educational Office. The research was conducted in two stages. In Stage 1, the states of the personnel administration in private schools under the Buriram Provincial Education Office were studied and compared. The sample group included 291 private school teachers, selected using the stratified sampling method. The tool was a questionnaire with reliability at 0.975. Data analysis using statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing by T-test, and One-way ANOVA. In Stage 2, the guidelines of identified. The target group of 4 persons was purposively selected, and data collection was performed by interviews. The analysis focused on data content.

Based on the research, the findings were as follows :

1. The opinions of teachers towards the states of the personnel administration in private schools under the Buriram Provincial Education Office, in the overview and each aspect, were at a high level.
2. When comparing the states of the personnel administration in private schools under the Buriram Provincial Educational Office categorized by work experience, in the overview and each aspect, it was found that they were not different. However, the different sizes of the institutes showed differences with statistical significance.

### 3. Personnel administration guidelines

3.1 For the manpower and position plan, the procedure had to be systematic and auditable. The manpower plan had to be sufficient and suitable.

3.2 For procurement and nomination, use of a fair and justice system was required.

3.3 For performance efficiency enhancement, the evaluation had to be conducted for all personnel, along with providing a special remuneration for encouragement and motivation.

3.4 For discipline, personnel had to participate in setting the rules, while appeals and claims for justice had to exist.

3.5 For resignations, a farewell ceremony had to be eminently organized.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร. กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้ มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ประหยัด สวัสดิ์พูน ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (ที่โอเอวิทยา) สังกัดกระทรวงมหาดไทย นางกิตติยา ผาคำ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดร.สุริยาวุฒิ บุญดี ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจิตตมาธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือเกื้อกูล ปกป้องศรัทธาจนเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

ธนุส เชียงราช



# สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
การบริหารงานโรงเรียน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานโรงเรียน.....	15
การบริหารบุคคลในโรงเรียน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3</b> วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
<b>4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
<b>5</b> สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	84
สมมติฐานของการวิจัย.....	84
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	95
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	95
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>96</b>

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด บุรีรัมย์.....	136
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	139

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	52
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน.....	63
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	64
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็น ของครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ.....	65
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	66
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	67
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากงาน โดยรวมและรายข้อ.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ..... 69
4.9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ..... 70
4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่..... 71
4.11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นรายคู่..... 71
4.12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นรายคู่..... 72
4.13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่..... 73
4.14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นรายคู่..... 74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน ด้านการออกจากงาน เป็นรายคู่.....	75
4.16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง.....	76
4.17 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง.....	77
4.18 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงาน.....	77
4.19 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ....	78
4.20 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการออกจากงาน.....	79

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 50

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน ผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยมีการตื่นตัว ในการพัฒนาคนปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีหลักการที่สำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการศึกษา คุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคน สร้างคน สร้างสรรค์ สังคม เพื่อยกระดับการศึกษา ของชาติทั้งนี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งให้คนไทย ทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 4) ในการกำหนดยุทธศาสตร์การวางเป้าหมายการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพการสอนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของชาติ ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้อง ที่ต้องพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ภายใต้การปฏิรูปครู เพื่อสร้างเด็กไทย ให้มีทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการจากที่ได้ปรากฏให้เห็น ถึงสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้าง ขององค์การด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ ทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมามาตราระรักษาความสงบแห่งชาติได้มีความพยายามในการแก้ไข ปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้น โดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมี ความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไก เพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและ



รองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้ว่าสัปดาห์ตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ อำนาจในการปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการ สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาท หน้าที่ให้การศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานแก่ประชาชน อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐเป็นอย่างมาก และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา การปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่จะต้องเร่งกระทำคู่ขนานกับภาครัฐ เนื่องจากการจัดการศึกษาเอกชนต้องจัดให้ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต้องมีการวางแผนการบริหารงานในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยครู บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้มี ศักยภาพอยู่เสมอ ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีความตื่นตัว ต่อการพัฒนาตนเองตลอดเวลาและพร้อมที่จะพัฒนางานด้านการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ ให้ทันกับยุคสมัย มีความพร้อมที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560 : 14)

การพัฒนาเยาวชนของชาติ โดยครูผู้ขับเคลื่อนนโยบายของประเทศให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูช่วยสร้างการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ครูเป็นหัวใจของการศึกษาและการสร้างคน ครูจึงได้รับการยกย่องเป็นปวงชนบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นแม่พิมพ์ของชาติ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจึงจะต้องธำรงรักษามูลค่าครูไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท่วมเทอทุกเวลา พร้อมให้ความร่วมมือไม่ลาออกไปไหน ซึ่งความเกี่ยวพันกับการคงอยู่ของบุคลากรส่งผลดีต่อการดำเนินการขององค์กร คือ มีความพึงพอใจต่อผู้รับบริการมากขึ้น ผลกำไรเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น การลาออกของบุคลากรน้อยลง การน้อ โกงลดลง การขาดงานลดลง การบริหารจัดการบุคคลของโรงเรียนนั้นมีความสำคัญ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา จึงเน้นถึงความสำคัญของบุคลากรครูทางการศึกษาได้ระบุทิศทางการจัดการศึกษาในมาตรฐานการศึกษาของชาติไว้ว่า ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมมีความพึงพอใจในงาน มีอัตราการออก

จากงานสถิติลดน้อยลง ด้วยครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา  
เอกชน พ.ศ. 2550 จึงกำหนดการคุ้มครองการทำงานแก่บุคลากรครูไว้อย่างชัดเจน

โรงเรียนเอกชนการจัดการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร  
โรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหาร โรงเรียนและการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพ  
และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาภาครัฐ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณ  
ในรูปแบบเงินอุดหนุนทางการศึกษา และสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนจึงเป็น  
ทางเลือกทางหนึ่งของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคาดหวังคุณภาพทางการศึกษา แต่การบริหาร  
ของโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ครูที่บรรจุ  
เป็นราชการในสังกัดของรัฐมีความมั่นคงในการทำงาน อัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่มากกว่า  
ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ  
ของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค  
การสนับสนุนงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการ วุฒิการศึกษา จากสถิติการศึกษาในช่วงปี  
พ.ศ. 2546 – 2556 พบว่ามีโรงเรียนเอกชนทยอยยุบเลิกกิจการรวม 375 แห่ง โดยสาเหตุสำคัญ  
คือ ขาดแคลนครู และยังพบอัตราการลาออกของโรงเรียนเอกชนทั่วไปในประเทศมีปริมาณเพิ่มขึ้น  
ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน โดยตรงในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน  
เอกชน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินการ  
สรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติในองค์กร พร้อมทั้งให้  
ความสนใจธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้นมีสุขภาพกายและจิตใจ  
ที่ดี ช่วยเสริมสร้างหลักประกันให้แก่ครูเพื่อให้เกิดการคงอยู่ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือย้ายออก  
สามารถทำงานดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัดบุรีรัมย์ที่ส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 19)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะ  
รักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษา  
ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้มีหน่วยงานสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการขึ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจ  
ของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติ  
ราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและ  
ให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดซึ่งรวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับ  
การจัดการศึกษาเอกชน ดังนั้นผลจากคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้โรงเรียนเอกชนซึ่งเดิมนั้นอยู่ใน

การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้เปลี่ยนสังกัดมาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์นั้นดูแลรับผิดชอบโรงเรียนเอกชนในสังกัดทั้งสิ้น 36 โรงเรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 19)

ประกอบกับในการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ทำหน้าที่ดำเนินการในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยบทบาทสำคัญของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย การแบ่งเบาภาระของรัฐ เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน ให้บริหารเด่นเป็นภาระ ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการบริหารจัดการที่คล่องตัว โดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ บริหารงานด้วยระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบในการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคนซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 19)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพัฒนางานบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการเข้าออกของครู สร้างแรงจูงใจของครูรุ่นใหม่ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานในโรงเรียนเอกชน นำมาสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพต่างกัน คือ ระยะเวลาในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ได้บังคับบัญชามีความเข้าใจการปฏิบัติงานตรงกัน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาร่วมกันต่อไป
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกัน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51) ดังนี้

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

#### 1.4 วินัยและการรักษาวินัย

#### 1.5 การออกจากราชการ

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,135 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 28)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่
- 4) ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

**การวิจัยระยะที่ 2** การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

มีจำนวน 4 คน มีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

1.1 การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล 10 ปีขึ้นไป

1.3 เป็นโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ที่มีผลการบริหารงานบุคคลได้มีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัลพระราชทาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล  
ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคล  
อันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสู่ความสำเร็จ  
ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุดสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งการบริหารงาน  
บุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน  
เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของโรงเรียน  
วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน  
ในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติ  
การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้  
ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์  
จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่  
ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เพื่อบรรลุหมายงาน  
ให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้  
โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อมใน  
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้  
มากที่สุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน  
บุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน  
เงินค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรอง การยกย่อง  
เชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนหรือ  
ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง กรณีความผิดวินัย  
ไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกัน

การกระทำผิดวินัย และยังเป็น การคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง ให้กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ หรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการออกกฎระเบียบด้วย

1.5 การออกจากงาน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งการ สืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พ้นทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน บุคลากรในด้านการกำหนดความต้องการบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรา กำลังการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและการส่งเสริม กำลังใจ การจัดทำทะเบียนข้าราชการ ลูกจ้างและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำหลักฐาน การปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการดำเนินงานบุคคล

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนทั้งหมด ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601 - 1,500 คน

4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาประเภทสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

7. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลและพัฒนา ในเรื่องการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร เนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารงานโรงเรียน
  - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
  - 1.2 หลักการบริหารโรงเรียน
  - 1.3 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารโรงเรียน
2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
  - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
  - 2.5 แนวคิดการบริหารบุคคลในโรงเรียน
3. การบริหารบุคคลในโรงเรียน
  - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
  - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
  - 3.5 การออกจากงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



## การบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียน

### ความหมายของการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ศักยภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีกำลังคนที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศต่อไปโดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ศุริยา สว่างบุญ (2550 : 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน ที่ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ร่วมกันจัดขึ้น โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อเป็นการให้ความรู้ ทักษะ และเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้เรียน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคม

สร้อยสน นพภรณ์ (2554 : 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงตามตามที่ตั้งความต้องการ

พิชิต สุกโต (2555 : 19) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน โดยกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารโรงเรียนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

วัชรีย์ ยิ้มขวล (2556 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละแห่งทั้งภาครัฐและเอกชน หรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำหน้าที่ประสานงาน และควบคุมการบริหารตามภารกิจในโรงเรียน ให้เป็นไปตามนโยบายให้บรรลุจุดมุ่งหมายในโรงเรียน รวมทั้งเป็นผู้มีอำนาจตามที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่ประสานงานและควบคุมการบริหารงานตามภารกิจในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย

เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและผู้มีใบประกอบวิชาชีพ

กู๊ด (Good. 1973 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียน และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

แคมป์เบล (Campbell. 1971 : 22) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างแท้จริง

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 437 - 438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยมุ่งหวังผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

### หลักการบริหารโรงเรียน

หลักการบริหารโรงเรียนหมายถึง หลักในการจัดการส่งเสริมให้การบริหารจัดการของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายหลักการของการบริหารโรงเรียน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 30) กำหนดหลักการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นโรงเรียนของรัฐ โดยได้นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า ธรรมมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ระบุว่าการใช้หลักธรรมมาภิบาลที่ดีควรประกอบไปด้วย

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ เสมอภาคไม่มีการเลือกปฏิบัติ

ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน (Double Standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ให้ใช้ กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปรับปรุงกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของบุคคลในโรงเรียน

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย ปลอดจาก 13 การทำผิด มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารที่ยึดหลักการ เปิดเผย ตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงาน ที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรรวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยองค์ประกอบเครื่องชี้วัดความโปร่งใสมี 4 ด้าน คือความโปร่งใสด้าน โครงสร้างระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยระบบงาน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาร่วมวางแผนปฏิบัติการ ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน การเปิดรับ ความคิดเห็นจากประชาชน การวางแผนร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการ เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบใน ผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามผล

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หรือหลักประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ (Efficiency and Effectiveness) หมายถึงการบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุด แก่ส่วนรวม สำหรับการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งป้อง กันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถที่จะแข่งขัน กับภายนอก

ยงยุทธ์ เกษสาคร (2550 : 62) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำ พื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการ และการดำเนินการ การมอบหมายงาน การสั่งการ และการประเมินผล การแก้ปัญหาการขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ
2. ด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติหรือเทคนิคต่าง ๆ ของสาขาวิชาเฉพาะ และมีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจบุคคลอื่นได้ มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและได้บังคับบัญชา ส่งเสริม การทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. ด้านความคิด มีความสามารถในการใช้สมองคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผน การล่วงหน้า ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดยเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ และสามารถคาดคะเน เหตุการณ์ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนเองได้
5. ด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยสามารถทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มาทำการวางแผนจัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหาติดตาม ประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554 : 47) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2555 : 94 - 99) ได้เสนอระบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการจัดการศึกษาดังนี้ ด้านแนวคิด การจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้เป็นการศึกษาระบบเปิด ที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นการเน้นคนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน โดยยึดหลักการการศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษา ที่ทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการศึกษา การจัดการศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียว เป็นทุกส่วนร่วมรับผิดชอบ โดยกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันศาสนา สถาบันสังคม โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคมและสติปัญญา มีอิสระทางการคิด การเรียน มีเกียรติ

มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษา จะเป็นไปอย่างหลากหลาย ไม่ใช่เพียงรูปแบบเดียวหรือติดขัดกับระบบใดระบบหนึ่ง ที่ต้องเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่ว่าใครก็มีสิทธิในการจัดการศึกษาที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภายใต้ การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐ

วันวิสา ยังช่วย (2556 : 1) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารโรงเรียนเป็นการ ประสานงาน ให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินการให้เป็นไปด้วยดีและบำรุงรักษา โรงเรียนให้ดำรง อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในโรงเรียนยิ่งขึ้นต่อไป

แบลนชาร์ด (Blanchard. 1972 : 79) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารโรงเรียนเป็นแนวทาง กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1987 : 58) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารโรงเรียน หมายถึง หลักในการจัดการส่งเสริมให้การบริหารจัดการของ โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือ การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารต่าง ๆ มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและ ประเทศชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

#### ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถสูงในการบริหารจัดการและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีโอกาส ที่จะประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่ทุกฝ่ายพึงประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

วัลลภา ละออเอี่ยม (2552 : 9) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่เป็นตัวชี้วัด ต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานทางการศึกษาจะไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้

กระทรวงศึกษา (2553 : 3) ระบุว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้บริหารโรงเรียน”

หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร โรงเรียนแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐ และเอกชน

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร ที่แสดงบทบาทในแต่ละสถานการณ์ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสามารถทำให้สิ่งตน รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้ดีสามารถทำให้กลุ่มความสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย ช่วยให้หน่วยงาน คงอยู่ต่อไปได้และช่วยให้สมาชิกได้สนองความต้องการในสิ่งที่ปรารถนา

วัชรีย์ ยิ้มขวล (2556 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนหรือผู้อำนวยการ โรงเรียน ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานและควบคุมการบริหารตามภารกิจในโรงเรียนให้เป็นไปตาม นโยบาย ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน รวมทั้งเป็นผู้มีอำนาจตามที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่ ประสานงานและควบคุมการบริหารงานตามภารกิจในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของโรงเรียนและเป็นผู้มีใบประกอบวิชาชีพ

วงษ์เดือน ทองคำ (2556 : 26) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุม และดูแลการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้บรรลุตามแผนและนโยบาย ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูสเตอร์ และ เวทสเตอร์ (Shuster & Wetsler, 1958 : 6 ; อ้างอิงจากมุกดา อนุภานนท์. 2550 : 13) ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า คือ ผู้นำทางการศึกษาที่เอาใจใส่ความก้าวหน้า ของกลุ่ม เข้าใจความหมายทางการศึกษาเป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของเป้าหมาย

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน มีบทบาทในกระบวนการบริหารงานบริหาร งานบุคคล และบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียนในฐานะผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการ ส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งให้สรุปแนวคิดและทฤษฎีได้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวง

กระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553 : 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 30 - 32) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงนำหลักการว่าด้วยบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งที่เรียกทั่วไปว่า ธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

สมคิด มาวงศ์ (2554 : 13) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารโรงเรียน คือ แนวทางเทคนิค หรือวิธีการ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ การจัดคนเข้าทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประเมินผล และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจ การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นหัวใจหลักของผู้บริหารจำเป็นต้องทราบกระบวนการทางการบริหารและต้องมีทักษะในการบริหารขั้นตอนอย่างมีแนวคิดและความเหมาะสม

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell et al. 1970 : 24 ; อ้างถึงใน ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล. 2550 : 15) ได้กล่าวว่า การศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่างานการบริหารสถานศึกษา มีงานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานกิจกรรมนักเรียน

4. งานอาคารสถานที่
5. งานงบประมาณและธุรการ
6. งานสัมพันธ์ชุมชน

คิมบรอกซ์ นันเนอร์รี (Kimbrough Nunnery. 1976 : 164 ; อ้างถึงใน  
อุบล เพียรพิทักษ์. 2548 : 14) ได้กล่าวว่า การแบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
3. งานธุรการ
4. งานบริหารบุคคล
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย
8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

เซอร์จิโอแวนนี และคณะ (Sergiovanni et al. 1980 : 260 ; อ้างถึงใน  
มนตรีพิศ ทรงกิตพิศาล. 2552 : 32) ได้กล่าวว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วย  
งานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานประเมินผล

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารโรงเรียน หมายถึง แนวคิดหรือ  
กระบวนการในการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและเทคนิค  
วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจ การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและ  
วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นหัวใจหลักของผู้บริหารจำเป็นต้องทราบ  
กระบวนการทางการบริหาร และต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการทางการบริหารทุกขั้นตอนอย่าง  
มีแนวคิดและความเหมาะสม



## การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กร จะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศล. 2554 : 1 -9)

### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครุ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้หลายท่านดังนี้

กระทรวงการศึกษา (2550 : 52) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจการงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานอาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

ชัชวาล ชำนาญ (2550 : 10) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความร่วมมือกัน ของทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กรอย่างกลมกลืน ประกอบด้วย การสรรหา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล (2550 : 20) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการ ในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทาง การวางแผน นโยบาย กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

สุกิจ จุลละนันท์ (2550 : 10 ; อ้างถึงใน ศิริพล ทศศรี. 2558 : 10) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ได้มา เพื่อใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิระ งอกศิลป์ (2551 : 101) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคล เหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนา ชำรงรักษา จนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

ปีทมา พุทธเสน (2551 : 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 57) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงาน ได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือ และทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนิวัช แก้วจำนง (2552 : 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวาง ในตำแหน่ง การดูแล ชำรงรักษาและการออกจากตำแหน่งเพื่อให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

กิตติคุณ เกลี้ยงเกลา (2554 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร จนถึงการได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาส่งเสริมบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554 : 19) กล่าวว่า เป็นการดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

พิชิต สุกโต (2555 : 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556 : 13) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการให้มีการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 42) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่วางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

สุพจน์ อินหว่าง และกัญญามน อินหว่าง (2556 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์กรให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้างภารกิจด้านบุคลากร ด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษาและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบายระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ด้วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจะต้องมีแนวคิด

ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 4 ประเด็นหลัก คือ หนึ่ง การกำหนดนโยบายโดยให้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสายงานหลัก สอง การให้คำปรึกษาจะต้องมีการกระจายงานการบริหารงานบุคคลออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย สาม การให้บริการด้านบุคคล เช่น การประสาน ทีมงานการบริการจากหน่วยงานภายนอกทีมกระบวนการสร้างองค์การเรียนรู้ ทีมข้ามฝ่ายงาน การให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบที่ชัดเจนและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นสี่ การกำกับและ ควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัยและตรวจสอบองค์การ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติ เพื่อองค์การจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบวิเคราะห์วินิจฉัยขององค์การด้าน คุณภาพมาตรฐานที่จะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4 - 7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการวางแผนจัดการองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการทำงานบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

บีช (Beach. 1980 : 65 - 66) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคลากรอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

จอย (Joyce. 1992 : 35) ได้กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตราค่าจ้างคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง

บาร์เมส (Barrmes. 1995 : 3152 - A) ได้กล่าวว่า ความหมายของการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการเพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหาร โรงเรียน หรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้กำหนดไว้

### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุงให้บุคคล ซึ่งเป็นสมาชิกมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550 : 75) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์การ หากโรงเรียนได้ประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้โรงเรียนแห่งนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 33 - 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ทิพวรรณ จันทจักร (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์การเจริญก้าวหน้า และบุคลากรกับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กัน ต่างเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกัน ถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสนองเป้าหมายขององค์การ

พิศาล สร้อยรุห์ร่า และคณะ (2551 : 50) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญของทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือ โรงเรียน จะต้องมีการบริหารบุคคลที่เป็นหลัก ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับการพัฒนาความสามารถ ได้รับการยกย่อง เชิดชู มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า มั่นคงในวิชาชีพเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างมาก

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551 : 26) การบริหารบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารงานบุคคลนั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในฝ่ายผู้รับใบอนุญาตได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนในฝ่ายผู้สอนได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับงานบุคคลในองค์กรใดแล้วนั้น องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551 : 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

เพชร กล้าหาญ (2552 : 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากบุคลากร เป็นผู้วางแผนดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้น

วิทยา ศรีจันทร์ห่อ (2553 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาทและหน้าที่ของตนมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สารีเระ ดอปอ (2553 : 19) กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น

อุดม พันธุ์รักษ์ (2553 : 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้ว จะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

พิชิต สุดโต (2555 : 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

ดวงเดือน ติยะบุตร (2556 : 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้มีการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บีช (Beach, 1980 : 67) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบขึ้นไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนั้น การบริหารบุคคลมีความสำคัญคือ 1) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และ 2) การทำงานจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะกับงานและรู้จักใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ

สก็อต และมิชเชล (Scott & Mitchell, 1982 : 283) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้บุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจในหน้าที่ของตน เข้าใจองค์กร ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

#### หลักการบริหารงานบุคคล

บุคคลหรือบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่าง ๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนที่ตัวผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคล เหล่านั้น การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลที่ร่วมมือกันทำงาน โดยนำเอาทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา เพิ่มความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลได้มีนักวิชาการทางด้านบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป แต่ก็ก็จะแตกต่างกันเฉพาะในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ส่วนในหลักการแล้วก็จะให้ความหมายไว้ตรงกัน ดังต่อไปนี้

สุริยา สว่างบุญ (2550 : 24) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เป็นระบบการจัดการบริหารงานบุคคลโดยยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นประการสำคัญ การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว ประกอบด้วยระบบย่อย ได้แก่ ระบบสืบสายโลหิตใหม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

ฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 36) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยหลักความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนาขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงจะเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร



พระมหาเถรศีลศักดิ์ ญนุทรมโม (ยันตรุตร) (2552 : 42) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารซึ่งผู้เป็นบุคคลสำคัญจะต้องรู้หลักในการบริหาร ทั้งในด้านหลักความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น มนุษย์สัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง ความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และช่วยให้องค์การดำเนินไปสู่จุดหมาย

เพชร กล้าหาญ (2552 : 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นาองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง ความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 131) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

สร้อยสน นพารัมย์ (2554 : 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม โดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

ไมเออร์ (Myers. 1984 : 95) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคลไว้ว่า ในการบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพราะบุคคลเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความรู้หรือแนวคิดในการทำงานซึ่งเป็นการพรรณนาขอบข่ายงาน ตลอดจนเป็นการให้ข้อเสนอแนะอันก่อให้เกิดความเข้าใจ ความมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1984 : 144) กล่าวว่า หลักการในการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การดำเนินงานในแต่ละวันจะสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ ถ้าได้กำหนดสิ่งที่จะทำในแต่ละวันไว้ให้ชัดเจนแล้วพยายามทำให้ได้ตามนั้น โดยในแต่ละวันควรมีการวางแผนงานในสิ่งที่จะทำให้ออกแบบ อันจะช่วยควบคุมตนให้อยู่กับงานเพื่อทำงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกัน และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญมุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขอบข่ายที่กว้างมาก มีนักการศึกษา ที่กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 29 - 31) ตามกฎกระทรวง เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ข้อ 1 ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียนในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

#### 1. ด้านการบริหารงานบุคคล

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.6 การลาทุกประเภท
- 1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 1.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 1.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

1.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1.12 การออกจากราชการ

1.13 การจัดระบบและการจัดทำระเบียบประวัติ

1.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จีระ งอกศิลป์ (2551 : 250) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษการสั่งพักข้าราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การสนับสนุนส่งเสริม การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประชาธรัตน์ โนนทรวงษ์ (2551 : 2) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือ ผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงาน ไปทำ ขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จ ในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฌนุทรมโม ยันตรุตร (2552 : 46) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารบุคคลว่า เริ่มดำเนินการจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคลให้มีขวัญกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้บุคคลพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 6 - 7) โรงเรียนมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในโรงเรียนเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายงาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

อนิวัช แก้วจางง (2552 : 14) ได้กล่าวถึงขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม การธำรงรักษามูลค่าในองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 26) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่าเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนต้องดำเนินการให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องยึดตามขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 1 - 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการธำรงรักษาไว้

เคนเน็ท และเจน (Kenneth & Jane. 2000 : 103) กล่าวว่า ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การสรรหาบุคคล ได้แก่ การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง และการสรรหา (เป็นข้อที่สำคัญที่สุด) 2) การใช้บุคคล ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน 3) การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนา การพิจารณาดีความ ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และ 4) การธำรงรักษาบุคคล ได้แก่ กำดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ การทะเบียนประวัติ

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาขอบข่ายด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่และบุคลากรมีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

#### **แนวคิดการบริหารงานบุคคล**

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ให้มีขอบเขตที่กว้างยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลมีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารบุคคลไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2553 : 12) ได้กล่าวว่า แนวคิดปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกที่อยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และกระตือรือร้นในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 1 มาตราที่ 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

วิลาวรรณ รพีพิศล (2554 : 6 - 8) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลว่าปัจจุบันแนวคิดในการบริหารงานบุคคลได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่เน้นความเป็นระบบ โดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ งานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยถือว่าการบริหารงานบุคคลที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าไปอย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดและสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่แก่องค์กร โดยจะไม่มุ่งเน้นบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นหลาย ๆ เรื่อง

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556 : 1) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการบริหารงานบุคคลในเรื่อง ความหมายของการบริหารงานบุคคล วิวัฒนาการ ปรัชญา วัตถุประสงค์และความสำคัญของการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ จะทำให้สามารถใช้ทรัพยากรกำลังคนขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2558 : 1) ได้กล่าวว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลมีดังนี้ การบริหารบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวคิดการบริหารงานบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินที่เกี่ยวข้อกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย หรือกระบวนการอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน

## การบริหารบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานที่สำคัญเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มี 5 ประการดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 53)

### การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การบริหารบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานในองค์กรหรือโรงเรียนที่มีคุณภาพ และมี ทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนในการบริหารบุคลากร

### ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการขั้นเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 29 - 31) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของโรงเรียนเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับ งาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 20) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร รวมถึงการเคลื่อนย้ายกันภายในและเคลื่อนย้ายออกจากองค์กร จุดมุ่งหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ไม่ว่าที่ใดและมีความต้องการทรัพยากรเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จุดมุ่งหมายอื่น ๆ ที่ชัดเจนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น รวมไปถึงการทำนายการขาดแคลนแรงงาน แรงงานส่วนเกิน มีการเพิ่มโอกาสการได้รับเข้าทำงาน ให้แก่สตรีชนกลุ่มน้อย ผู้พิการ และวางแผนโครงการจัดอบรมให้พนักงาน

นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551 : 8) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนด จำนวนตำแหน่ง และอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของโรงเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ

สาริน๊ะ คอปอ (2553 : 7) อธิบายว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคน อย่างละเอียด เพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือที่จะต้องออกไปจากองค์กรตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนด คู่มือโรงเรียนดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

อัมพร เพชรโชติ (2553 : 6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554 : 60) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง ว่าเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

พิชิต สุดโต (2555 : 49) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการบุคลากรกับภารกิจของโรงเรียน การจัดทำแผนอัตรากำลังครูของโรงเรียน การให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในโรงเรียน การจัดทำภารกิจ การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานมากขึ้นน้อยเพียงใด ในการกำหนดควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน



นีล (Neal. 1991 : 213) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบวนการและชุดของแผนที่ยังคงประเมินความต้องการและปริมาณบุคลากรในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างที่มีอยู่ระหว่างความต้องการและปริมาณแรงงาน ทั้งนี้เพื่อกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ถูกสรรหาเข้าสู่องค์กร หรือการลดบุคลากรลง

คอนดอยล์ (Candoil. 1991 : 213) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง เป็นกระบวนการคาดคะเน และการจัดให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่เข้ามา ที่มีอยู่ หรือที่ออกไปจากองค์กรหนึ่ง ๆ จากความหมายของการวางแผนกำลังคนดังกล่าวสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของโรงเรียน โดย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติ การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

#### **การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง**

ภารกิจการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานบริหารงานบุคลากรในทุกองค์กร โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงาน ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก

#### **ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อเนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคล มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 29 - 31) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหามูลค่าที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงาน ให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในโรงเรียน

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551 : 8) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การรับสมัครบุคลากร การประเมินและการตัดสินใจในการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการจูงใจคนเข้าสู่งาน

บรรพต วิรุณราช (2552 : 42) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการ ให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนอัตรา กำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใด ก็คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และสนใจ ในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กร ได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิด โอกาสให้คนในองค์กรและ นอกองค์กรสมัครเข้ามา

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 29) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอน การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบรรจุและ แต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญมี ประสบการณ์ในการทำงาน และเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการ เพื่อให้ ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่หน่วยงานต้อง เข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

อนิวัช แก้วจันทง (2552 : 96) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็น กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การนำข้อมูลจากภารกิจวิเคราะห์งาน มาใช้ในการสรรหา การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา

อัมพร เพชร โชติ (2553 : 7) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากร ทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์งานจะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติงาน

มาราณี สีสติวงศ์ (2554 : 8) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน ตามจำนวนที่ต้องการมาปฏิบัติในองค์กร โดยทำเป็นกระบวนการตั้งแต่การศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้ง

รุสสัน แวหามะ (2554 : 7) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิที่เหมาะสมที่จะเข้ามาปฏิบัติตาม ตำแหน่ง ที่จะบรรจุแต่งตั้ง

จรัญพร เชียงทอง (2557 : 17) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัครและพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ กระบวนการ โดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2557 : 13) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสาะแสวงหา ชักจูง และ จัดการให้ได้บุคลากรที่พร้อมและสามารถ จะทำงานได้มาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน

เดล (Dale. 1978 : 24) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ การดึงดูดผู้สมัครงาน โดยการจูงใจให้เขามาที่องค์กรเพื่อสมัครงาน ขึ้นอยู่กับประชาสัมพันธ์ขององค์กรนั้น

ฟิลิปโป้ (Flippo. 1984 : 19) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการเสาะแสวงหาบุคลากรและจูงใจให้บุคคลนั้น ๆ เข้ามาร่วมสมัครในหน่วยงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นทันทีหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดว่ามีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

#### การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 27) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 หมวด 4 เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการ ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก

### ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สักขณาอติสร (2550 : 9) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรมว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่ยาวนานกว่าฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น หรือเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ในขณะที่การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรที่จะส่งผลกับองค์การในลักษณะสะสมและให้ผลต่อองค์การในระยะยาวเช่นกัน

เพชร กล้าหาญ (2552 : 8) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์มีทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การได้รับข่าวสารความรู้ของครูและบุคลากร การทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จีลพ สงวนนาม (2552 : 34 - 35) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผนหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ ในฐานะพลเมืองดีก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน การบำเหน็จความชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

ทัศนัท ชุ่มชื่น (2554 : 45) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้นักครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการทำงานที่ดี การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

พระเล็ง ปกสุสโร (2554 : 47) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

บีช (Beach. 1980 : 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคลากร ได้เรียนรู้ มีความชำนาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการขององค์กรและหน่วยงาน

สก็อต และมิตเชล (Scott & Mitchell. 1982 : 284) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปในที่ ๆ สูงขึ้น ช่วยให้ความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขออนุมัติรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

#### วินัยและการรักษาวินัย

เป็นข้อกำหนดพฤติกรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย

โรงเรียน หรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ย่อมประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก วินัยเป็นเรื่องจำเป็นต่อการบริหารงานเพราะวินัยเป็นข้อกำหนด แนวทางการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่มิ้นักวิชาการผู้ทำวิจัยได้ให้ความหมายวินัยและการรักษาวินัยไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 61 - 62) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การกระทำผิดวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 32) ได้กล่าวว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่กฎหมายบัญญัติ อย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแลป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่า มีการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้นนอกจากเกิดจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ ตำนาน และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 44) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบข่ายภารกิจด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัย กรณีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้าง และป้องกันการกระทำผิดวินัย

วิลาวรรณ รพีพิศล (2554 : 329) ได้กล่าวว่า วินัยในการทำงาน คือ ระเบียบคำสั่ง หรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติและการทำงานของลูกจ้าง ให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

สร้อยสน นพภรณ์ (2554 : 45) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นบทบาทของผู้บริหารศึกษาและผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยของบุคลากร การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร โดยผู้บริหารบุคลากรที่มีส่วนร่วม บุคลากรที่มีปรีชา ด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด การควบคุมบุคลากรให้อยู่ในระเบียบ การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินทางวินัย

พิชิต สุตโต (2555 : 61) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผนการปฏิบัติคำสั่งผู้บังคับบัญชาของครูในโรงเรียน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยแก่ครู มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมและการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

จิรภัทร เชียงทอง (2557 : 25) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การที่บุคลากรปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรครูมีวินัยในการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการอบรม เป็นต้น

ทอร์นอล (Tonal. 1999 : 100) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกา และกฎหมายตามที่สังคมได้วางไว้หรือตามกลุ่มที่ได้ตกลง อันจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง และความปลอดภัย

ดิคซอน (Dixon. 2002 : 36) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติและข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเหตุให้เกิดความผิดและถูกลงโทษในที่สุด

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และยังเป็น การคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกโรงเรียนต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัย ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ หรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการออกกฎระเบียบด้วย

#### การลาออกจากงาน

ในระบบงานของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป

### ความหมายของการลาออกจากงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการออกจากราชการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 64) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นบุคลากร ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็น บุคลากรต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของบุคลากรเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของหน่วยงาน และเพื่อประโยชน์ของทางบุคลากรควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 198) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นบุคลากรในหน่วยงาน การออกจากราชการในส่วนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้ บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากงานเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตาม

มาตรา 108

4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า  
มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
อื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 48) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากงาน กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานเพราะทำงานมานานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอปฏิบัติงานตามความประสงค์ของหน่วยงาน สั่งให้ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เลื่อนใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หย่อนความสามารถ



บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือพิพากษาถึงที่สุด

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 48) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งประกอบ การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากงานของครูในโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากงานกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ครูออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งให้ออกจากงาน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางหน่วยงานไม่ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่การงานหรือประพฤติไม่เหมาะสม และการสั่งให้ครูออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พิชิต สุตโต (2555 : 64) ได้กล่าวว่า การออกจากงาน เป็นการให้ครูในโรงเรียนได้ลาออกจากงาน การให้ออกจากงานกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ออกจากงานเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากงานกรณีมีมลทินมัวหมอง และการให้ออกจากงานกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สรุปว่า การออกจากงาน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งการสืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พ้นทดลอง การปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับ โทษจำคุก โดยคำสั่งศาลหรือรับ โทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ปัทมา พุทธแสน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ราชการวางแผนและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

หนูพร สุภาชาติ (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความ คิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

โสภณ เกียรติพคุณ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชายนาท พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับ มาก และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสรรหาจึงต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน เชื่อถือได้ มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส

ปิยวัฒน์ ศรีไสว (2554 : บทคัดย่อ)ที่พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพร้อมของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปเช่น ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลกับการบูรณาการเข้ากับสภาพแวดล้อมตามขนาดภายใน โรงเรียน

วันนี ศิรินนท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ พบว่า สภาพการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและขนาดของ สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการบริหาร บุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระเล็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554 : 6) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

ฉวีวรรณ เพ็ชรคง (2558 : 104 - 106) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัษฎาหลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน รัษฎาหลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการบริหารงานบุคลากรสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการรองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการบริหารงานต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัษฎา หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาควรทำการวิเคราะห์ภารกิจและประเมิน สภาพความต้องการกำลังคน ภารกิจของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการประชุม วางแผน กำหนดตามความต้องการจำนวนและอัตรากำลังด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็น ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการและด้านการออกจากราชการ ควรมีการสรรหาบุคลากร ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ที่ได้รับปริญญาทางกฎหมาย

กัลยาณี เลขลบ (2559 : 68 - 70) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุดคือกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ รองลงมา คือแผนงาน โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้ายหรือโอนครู ควรให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก รองลงมาคือ สนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรยกย่องเชิดชูครูที่มีปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือบุคคลากรไม่เคร่งครัด ในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจากราชการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ มีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2559 : 69 - 70) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รุ่งฤทัย ไผ่ตรีกันตรง (2560 : 128 - 129) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่น วิชาเอกเฉพาะก็ควรกำหนดครูให้ตรง สาขาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสถานศึกษาควรเสนอความต้องการวิชาเอกที่ขาด ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินพฤติกรรมต่อเนื่อง ด้านการออกจากราชการ มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุภภรณ์ หาญณรงค์ชัชกิจ (2561 : 128 - 134) การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย. (2561 : 72 -74) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านการออกจากราชการ และมีแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โรงเรียนควรจัดการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า 15 ปี ให้สอดคล้องตามความต้องการและจำเป็นของโรงเรียน 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการบุคลากรให้ชัดเจน เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย ติดตามประเมินผล และสรุปการประชาสัมพันธ์คัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความถนัด และประสบการณ์ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน ให้ความช่วยเหลือตามโอกาส และปลูกฝัง เชิญชวน โน้มน้าวให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ผู้บริหารกับครู และครูกับครู เพื่อหามติและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและ 5) ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารควรให้ความรู้ด้านการออกจากราชการกับบุคลากรอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในเรื่องการวางแผนกำลังคน ที่ต้องการจัดหาและคัดเลือกคนตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เฉพาะและทันสมัย การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้แก่หน่วยงาน โดยกระทรวงการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคคลไว้ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

## งานวิจัยต่างประเทศ

พัดเกต (Padgett. 1991 : 24) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ฮาร์ริส (Harris. 1979 : 12) ได้ศึกษาเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 6 ประการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนกำลังคน ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การใกล้ชิดปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

เบลนค์ (Blanks. 2002 : 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าการบริหารบุคคล 39 ของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะ ความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลัง โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กร ในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานได้อย่างดี

เฮนรี่ (Henry. 2004 : 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการดังนี้ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติต่อเนื่องและการให้ข่าวสาร

บัทเลอร์ (Butler. 2008 : 6) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลจากการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลจากการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์คาโรไลนา โดยศึกษา

การปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความชำนาญในหน้าที่ ด้านการยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และด้านความต้องการ ฝึกรอบม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร ไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร แตกต่างกัน การยอมรับความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วอเตอร์ (Waters. 2012 : 4) ได้ศึกษาถึงบทบาท ในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียน รัฐบาล ส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้น ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่ บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษา ร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุม และการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย นอกจากนี้การบริหาร งานบุคลากร เห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคตต่อไป

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาเกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้ ประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานอย่างยั่งยืน





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ในการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์**

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปี 2561 จาก 36 โรงเรียน เป็นครูทั้งหมด 1,135 คน (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 28)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 291 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.2.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด
- 1.2.2 จำแนกประชากรออกตามขนาดโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะ ชั้นภูมิ (Stratified)
- 1.2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน

### 1.2.4 สุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน  
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	221	57
ขนาดกลาง	687	176
ขนาดใหญ่	227	58
รวม	<b>1,135</b>	<b>291</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

## 2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจและสอบถาม

2.2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษาเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.5 หาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยกำหนดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551 : 50) ผลปรากฏว่าข้อคำถาม ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.5.1 นายประหัด สวัสดิ์พูน วุฒิกการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (ทีโอเอวิทยา) สังกัดกระทรวงมหาดไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.2.5.2 นางกิตติยา ผาคำ วุฒิกการศึกษา กศ.บ. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.2.5.3 ดร.สุริยาวุฒิ บุญดี วุฒิกการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนจิตติมาธิรวิทยา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์ จังหวัดนครราชสีมา

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 ถือว่าใช้ได้

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

3.3 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 291 ฉบับเก็บรวบรวมมาได้จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ

4.3 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

4.3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.3.2 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2555 : 100)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการปฏิบัติมาก
2.51 - 3.50	มีการปฏิบัติปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการปฏิบัติน้อย
1.00 - 1.50	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4.3.3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัด  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบ  
ค่า t (t-test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3.4 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัด  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน  
ทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (scheffe's method)  
กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์  
เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ นำเสนอ  
ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 5.1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

5.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 :

60 - 63)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
$K$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
$S_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

## 5.2 ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ได้แก่

5.2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 101)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ $P$	แทน	ร้อยละ
$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
$N$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
$N$	แทน	จำนวนนักเรียน

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$X$	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	$N$	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	$\sum$	แทน	ผลรวม

### 5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระ แก่กันในการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยค่า  $t$  - test (Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	$s_1^2$	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	$s_2^2$	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	$n_1$	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

5.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ในการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์



จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ $F$	แทน	ค่าค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
$MS_b$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_w$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe ' Method) มีสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 65)

$$Cv_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2})}$$

เมื่อ $K$	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
$F^*$	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง ( Critical Value)
$MS_{within}$	แทน	ค่า Mean Square within Group
$n_1, n_2$	แทน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ระยะที่ 2 การหาแนวการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละประเด็นดังนี้

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

- 1.1 การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 1.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป
- 1.3 เป็นโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ที่มีผลการบริหารงานบุคคลได้มีประสิทธิภาพ

### ประกอบด้วย

1. นายสิรภพ ปราบริบูรณ์ วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 24 ปี
2. นางเจนจิรา ชีรวีโรจน์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคุณาธาร ประสพการณ์ด้านการบริหาร 10 ปี
3. นางทัศนีย์ ตรีวณิชกุล วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ผู้จัดการ/ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการโรงเรียนนิภาศิริ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 25 ปี
4. นางสาวารี ฉัตรชัยรัตนเวช วุฒิทางการศึกษา M.Sc. (Human Development) ผู้อำนวยการ โรงเรียนกมลลักษณ์ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 10 ปี

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นลักษณะเป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวทางทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มาจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำสัมภาษณ์ 5 ด้าน สำหรับประเด็นและข้อคำถาม ผู้วิจัยนำสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.2.1 กำหนดกรอบคำสัมภาษณ์เป็น 5 ด้าน คือ

2.2.1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2.1.2 การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง

2.2.1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.1.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.2.1.5 การออกจากราชการ

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรกมาเป็นประเด็นในการสร้างคำถามเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.2.3 นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
- 3.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวัน เวลา
- 3.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการดังนี้

- 4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive Method)
- 4.2 นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความ โดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)
- 4.3 ทำการวิเคราะห์ตามประเด็น โดยการอธิบายความ (Explanation) และตีความหมายข้อมูลที่ได้ (Interpretation)
- 4.4 นำเสนอเชิงพรรณนาความ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

**ตอนที่ 4** การศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

**ตอนที่ 5** การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนคน (n = 291)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	110	37.80
1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	181	62.20
<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100</b>
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	16	5.5
2.2 ขนาดกลาง	72	24.7
2.3 ขนาดใหญ่	144	49.5
2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	59	20.3
<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครู โดยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.7 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 และ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังตาราง 4.2 - 4.7

**ตาราง 4.2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.23	0.77	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.19	0.58	มาก	2
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.03	0.79	มาก	5
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.09	0.73	มาก	4
5. ด้านการออกจากงาน	4.14	0.56	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.13</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.19$ )  
ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผน  
อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง	4.15	0.92	มาก	8
2. มีการจัดระบบการทำงาน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.26	0.77	มาก	5
3. มีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.32	0.71	มาก	4
4. มีการจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน	4.21	0.76	มาก	6
5. สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน	4.33	0.70	มาก	2
6. มีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง	4.33	2.54	มาก	2
7. มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบ และตรวจสอบได้	3.97	1.11	มาก	9
8. มีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.81	มาก	7
9. มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องภารกิจ ของโรงเรียน	4.34	3.04	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.23</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 9 มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องภารกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมา คือ ข้อ 6 มีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง ( $\bar{X} = 4.33$ ) และข้อ 5 สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.33$ ) ส่วนข้อ 7 มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสรรหาและ  
บรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. มีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	4.22	0.75	มาก	3
11. มีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร	4.21	0.78	มาก	4
12. มีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน	4.21	0.76	มาก	4
13. มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล	4.18	0.77	มาก	6
14. สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน	4.26	0.71	มาก	2
15. มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.08	0.87	มาก	9
16. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.27	0.74	มาก	1
17. มีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่การปฏิบัติงาน	4.18	0.74	มาก	6
18. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม	4.07	0.85	มาก	8
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.19</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 16  
บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ )  
รองลงมา คือ ข้อ 14 สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.26$ )  
ส่วนข้อ 15 มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.08$ )



ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
19. มีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	4.17	0.80	มาก	3
20. มีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา	4.20	0.83	มาก	2
21. มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้	3.90	1.12	มาก	8
22. กำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงาน เชิงประจักษ์	3.92	1.11	มาก	7
23. มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม	3.73	1.16	มาก	10
24. ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ บุคลากรทุกคนทราบ	3.84	1.15	มาก	9
25. ยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงาน ได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน	4.09	0.92	มาก	5
26. มีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.00	1.07	มาก	6
27. มีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด	4.17	0.91	มาก	3
28. มีการส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.23	0.75	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.03</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ  
มากทุกข้อ โดยข้อ 28 มีการส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมา คือ ข้อ 20 มีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.20$ )  
ส่วนข้อ 23 มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและ  
การรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
29. มีการควบคุม ดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ อยู่ในระเบียบวินัย	4.14	0.81	มาก	3
30. กำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้อง ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา	4.15	0.79	มาก	2
31. มีการกระตุ้นเตือนเรื่อง การรักษาระเบียบวินัย อย่างต่อเนื่อง	4.17	0.80	มาก	1
32. บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ	3.95	1.07	มาก	10
33. มีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี ในระเบียบวินัย	4.12	0.89	มาก	5
34. มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ ทางวินัยให้ชัดเจน	4.13	0.88	มาก	4
35. มีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	4.04	0.95	มาก	8
36. ให้มีการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้	4.01	0.99	มาก	9
37. มีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่าง สม่ำเสมอ	4.09	0.92	มาก	6
38. มีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียหายผลประโยชน์ จากบุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นธรรม	4.08	0.96	มาก	7
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.09</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 31 มีการกระตุ้นเตือนเรื่อง การรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ ข้อ 30 กำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.15$ ) ส่วนข้อ 32 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.95$ )

**ตาราง 4.7** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
39. สามารถลาออกได้ หลังจากทำภาระงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น	4.17	0.79	มาก	3
40. มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	4.08	0.81	มาก	5
41. มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30	4.04	0.88	มาก	6
42. มีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ	4.19	0.76	มาก	1
43. มีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ	4.18	0.77	มาก	2
44. มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างงาน	4.00	1.08	มาก	7
45. มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	4.15	0.77	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.14</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านการออกจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 42 มีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ข้อ 43

มีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนข้อ 44 มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.00$ )

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 4.8 - 4.9

**ตาราง 4.8** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.25	0.73	4.21	0.80	0.37
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.14	0.53	4.21	0.61	-1.00*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.06	0.64	4.00	0.87	0.76*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.09	0.61	4.08	0.80	0.21*
5. ด้านการออกจากงาน	4.09	0.49	4.17	0.60	-1.29*
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.12</b>	<b>0.49</b>	<b>4.13</b>	<b>0.64</b>	<b>- 0.04*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของ ครูโรงเรียนเอกชน	ขนาดของโรงเรียน								F
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	4.43	1.74	3.83	0.69	4.39	0.68	4.29	0.50	9.55*
2. ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	3.88	0.51	3.88	0.58	4.34	0.56	4.27	0.51	12.96*
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.66	3.40	1.00	4.28	0.57	4.23	0.52	27.38*
4. ด้านวินัย และการรักษาวินัย	3.87	0.66	3.47	0.88	4.34	0.55	4.32	0.48	33.23*
5. ด้านการออกจากงาน	3.92	0.57	3.92	0.50	4.23	0.57	4.28	0.56	7.26*
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.98</b>	<b>0.82</b>	<b>3.68</b>	<b>0.73</b>	<b>4.31</b>	<b>0.5</b>	<b>4.28</b>	<b>0.47</b>	<b>7.25*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม  
และรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.10 - 4.15

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.98	3.68	4.31	4.28
ขนาดเล็ก	3.98	-	0.3	0.33	0.3
ขนาดกลาง	3.68	-	-	0.63*	0.60*
ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-	0.03
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.28	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนก  
ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.43	3.83	4.39	4.29
ขนาดเล็ก	4.43	-	0.60*	0.04	0.14
ขนาดกลาง	3.83	-	-	0.56*	0.46*
ขนาดใหญ่	4.39	-	-	-	0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.29	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง  
และกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครู  
ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูในโรงเรียน  
กลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่  
และครูในโรงเรียนใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนก  
ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.88	3.88	4.34	4.27
ขนาดเล็ก	3.88	-	0.00	0.46*	0.39
ขนาดกลาง	3.88	-	-	0.54*	0.39*
ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-	0.07
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุ  
แต่งตั้ง โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาด  
ใหญ่ ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูในโรงเรียนกลางกับครู  
ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น  
ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.81	3.40	4.28	4.23
ขนาดเล็ก	3.81	-	0.41	0.47	0.42
ขนาดกลาง	3.40	-	-	0.88*	0.83*
ขนาดใหญ่	4.28	-	-	-	0.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.23	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียน  
ขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่  
พิเศษมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาด  
ใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.87	3.47	3.34	4.32
ขนาดเล็ก	3.87	-	0.4	0.53*	0.55*
ขนาดกลาง	3.47	-	-	0.13*	0.85*
ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-	0.98*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.32	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย  
โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่  
ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครู  
ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ  
มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่  
พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียน ด้านการออกจากงาน เป็นรายคู่

ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.92	3.92	4.23	4.28
ขนาดเล็ก	3.92	-	0.00	0.31	0.36
ขนาดกลาง	3.92	-	-	0.31*	0.36*
ขนาดใหญ่	4.23	-	-	-	0.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.28	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการออกจากงาน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4** การศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.16 - 4.20

**ตาราง 4.16** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	จำนวน (n = 47)	ร้อยละ
1. ควรมีการจัดระบบการทำงาน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	20	42.56
2. ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	12	25.53
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้	8	17.02
4. มีอัตรากำลังตรงกับสาขาที่จัดการจัดการเรียนการสอน	7	14.89

จากตาราง 4.16 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรมีการจัดระบบการทำงาน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (ร้อยละ 42.56) รองลงมาคือ ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (ร้อยละ 25.53)

ตาราง 4.17 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน (n = 79)	ร้อยละ
1. ควรมีการตั้งคณะกรรมการที่โปร่งใส ยุติธรรม ในการสรรหาบุคคล	31	39.24
2. มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม	29	36.71
3. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ	19	24.05

จากตาราง 4.17 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง  
ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรมีการตั้งคณะกรรมการที่โปร่งใส ยุติธรรม ในการสรรหาบุคคล  
(ร้อยละ 39.24) รองลงมาคือ มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 36.71)

ตาราง 4.18 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 84)	ร้อยละ
1. มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้	34	40.47
2. มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม	21	25
3. มีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	16	19.05
4. มีการส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	13	15.48

จากตาราง 4.18 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล  
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ (ร้อยละ 40.47) รองลงมาคือ มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม(ร้อยละ 25)

**ตาราง 4.19** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน (n = 42)	ร้อยละ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ	21	50
2. การยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย	13	30.95
3. การดำเนินการลงโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม	8	19.05

จากตาราง 4.19 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ การยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย (ร้อยละ 30.95)

**ตาราง 4.20** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการออกจากงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการออกจากงาน	จำนวน (n = 34)	ร้อยละ
1. การแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ	18	52.94
2. มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	9	26.47
3. มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน	7	20.59

จากตาราง 4.20 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการออกจางานที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การแจ้งหลักเกณฑ์การออกจางานให้บุคลากรทราบ (ร้อยละ 52.94) รองลงมาคือ มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 26.47)

**ตอนที่ 5 การศึกษาแนวทางการบริหารบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์**

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ในระยะที่ 1 ได้นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับในแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

#### **1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

1.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและสามารถสามารถตรวจสอบการได้มาของตำแหน่งได้อย่างโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจและอุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงานได้เต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาควรใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารที่ยึดหลักการ เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 การจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องมีแผนการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตรอบคอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มี

อยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือที่จะต้องออกไปจากองค์กรตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนดดูแลโรงเรียน ดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

## 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 การพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาต้องพิจารณาการกำหนดเงินเดือน ประกอบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งจูงใจ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การให้ศึกษาดูงานกรณีพิเศษ การให้สิ่งจูงใจอย่างเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน โอบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถภายใต้เงื่อนไขการให้แรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ส่งผลสะท้อนกลับไปยังสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณาถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม ภารกิจการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานบริหารงานบุคลากรในทุกองค์กร โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงาน ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกต้องคำนึงถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่พิจารณาสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยปราศจากความยุติธรรม เพราะจะทำให้ไม่มีความยั่งยืนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และจะเกิดปัญหา ความขัดแย้งในหน่วยงาน

## 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ สถานศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ ถึงเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนว่าต้องใช้เกณฑ์ใดมาพิจารณา ผู้บริหารต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เป็นหลักเกณฑ์ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่โดยเป้าหมายที่สามารถจูงใจบุคคลได้นั้น ต้องเป็นเป้าหมายที่บุคคลยอมรับ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้สำเร็จ และเป็นเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง บอกริมาณและสามารถวัดได้



3.2 มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะต้องมีค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในสถานศึกษา นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว สถานศึกษายังจะต้องมีรางวัลเพื่อมอบให้กับคณะครูในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตน หรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การจูงใจเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กรได้ หากสถานศึกษาได้มอบสิ่งจูงใจที่เข้าถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่งต่อสถานศึกษานั้น

#### 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

4.1 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรักษาวินัย เพราะเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยให้แก่บุคลากรและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ยอมรับในกฎระเบียบนั้นด้วยความเต็มใจ

4.2 ให้มีการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้ วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติและข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเหตุให้เกิดความผิดและถูกลงโทษในที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม จัดให้บุคลากรสามารถดำเนินการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ได้ เพื่อให้เกิดกระบวนการสอบสวนอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา

#### 5. ด้านการออกจากงาน

5.1 มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน สถานศึกษาควรมีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน เนื่องจากครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และพลังความคิดมาเป็นเวลานาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร และเป็นการแสดงสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานได้มีมิตรภาพและสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.2 มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 ในการวิเคราะห์การให้ออกจากงาน เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนออกจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออก

จากงาน การให้ออกจากงาน กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงานเพราะทำงานมานาน หรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ สั่งให้ออกจากงาน เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตัดสินชอบด้วยกฎหมาย และความยุติธรรมตัดสินด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ  
ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรเป็นครูสังกัดสำนักงานครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561 โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนด ตามตาราง เกรจซี และมอร์แกน จำนวน 291 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลอง ใช้ (Try out) กับครูครูสังกัดสำนักงานครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้ง ฉบับ เท่ากับ 0.975

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถาม ด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วย ตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 291 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่า ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.975 ผู้วิจัยใช้การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบ ความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ใช้วิธีการของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

**ระยะที่ 2** การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับในแต่ละด้านมาเป็นหัวข้อในการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกัน เข้าด้วยกัน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน
4. แนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

#### 4.1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4.1.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษาควรมีการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

ให้เป็นที่ยอมรับและสามารถตรวจสอบการได้มาของตำแหน่งได้อย่างโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจและอุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงานได้เต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาคควรใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารที่ยึดหลักการ เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.11.2 การจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องมีแผนการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตรอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกำลังคน อย่างละเอียด เพื่อวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือที่จะต้องออกไปจากองค์กรตามกรอบของกรมต้นสังกัดกำหนดดูแลโรงเรียนดำเนินการตามความต้องการในการแสวงหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

## 4.2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

4.2.1 การพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาต้องพิจารณาการกำหนดเงินเดือน ประกอบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งจูงใจ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส การให้ศึกษาดูงานกรณีพิเศษ การให้สิ่งจูงใจอย่างเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน โอบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถภายใต้เงื่อนไขการให้แรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ส่งผลสะท้อนกลับไปยังสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยพิจารณาถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรมภารกิจการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานบริหารงานบุคลากรในทุกองค์กร โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงาน ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกต้องคำนึงถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่พิจารณาสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยปราศจากความยุติธรรม เพราะจะทำให้ไม่มีความยั่งยืนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และจะเกิดปัญหา ความขัดแย้งในหน่วยงาน

### 4.3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.3.1 ซึ่งแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ สถานศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ ถึงเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนว่าต้องใช้เกณฑ์ใดมาพิจารณา ผู้บริหารต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เป็นหลักเกณฑ์ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่โดยเป้าหมายที่สามารถจูงใจบุคคลได้นั้น ต้องเป็นเป้าหมายที่บุคคลยอมรับ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้สำเร็จ

4.3.2 มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะต้องมีค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในสถานศึกษา นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว สถานศึกษายังจะต้องมีรางวัลเพื่อมอบให้กับคณะครูในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การจูงใจเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กรได้ หากสถานศึกษาได้มอบสิ่งจูงใจที่เข้าถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่งต่อสถานศึกษานั้น

### 4.4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

4.4.1 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรักษาวินัย เพราะเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตาม ข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผน การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัย ให้แก่บุคลากรและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นด้วยความยุติธรรมเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ยอมรับในกฎระเบียบนั้นด้วยความเต็มใจ

4.4.2 ให้มีการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้ วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติและข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเหตุให้เกิดความผิดและถูกลงโทษในที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม จัดให้บุคลากรสามารถดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้ เพื่อให้เกิดกระบวนการสอบสวนอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา

### 4.5. ด้านการออกจากงาน

4.5.1 สถานศึกษาควรมีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

เนื่องจากครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และพลังความคิดมาเป็นเวลานาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร และเป็นการแสดงสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและผู้นับถือได้มีมิตรภาพ และสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

#### 4.5.2 การให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30

ในการวิเคราะห์การให้ออกจากงาน เป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ในอันที่จะสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากงาน กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากงาน เพราะทำงานมานานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตัดสินชอบด้วยกฎหมาย และความยุติธรรม ตัดสินด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูช่วยสร้าง การศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ครูเป็นหัวใจของการศึกษาและการสร้างคน ครูจึงได้รับ การยกย่อง เป็นปวงชนบุคคลที่มีความสำคัญเป็นแม่พิมพ์ของชาติ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจึงจะต้องธำรงรักษา บุคลากรครูไว้ โดยด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า การวางแผนเป็น กระบวนการสำคัญ เป็นขั้นตอนแรกเริ่มของการบริหารงานบุคคล การวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จะนำไปสู่การ ดำเนินงานที่ สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างตรงจุด ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความ ต้องการสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการวางแผน ซึ่งการวางแผนเป็นกระบวนการ ที่ต้องใช้ความรอบคอบและใช้ระยะเวลาในการคิด ตลอดจนการประสานความร่วมมือจากภาคส่วน ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการวางแผน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปีพมา พุทธแสน



(2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 รายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และกาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก และพระเสด็จ ปภัสสร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ใน ระดับมาก และ โสภณ เกียรติคุณ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ใน ระดับมาก และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสรรหาจึงต้องมี กระบวนการที่ชัดเจน เชื่อถือได้ มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส สอดคล้อง กับผลการวิจัยของปีพมา พุทธแสน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าด้านการสรรหาอยู่ในระดับมาก และวีรพจน์ คงสม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครูเจ้าหน้าที่ และพนักงาน โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และกาญจนา คงมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความ คิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 รายด้านด้านการสรรหา อยู่ในระดับมาก และพระเสด็จ ปภัสสร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย

เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในรายด้านด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และ โสภณ เกียรติคุณ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของฉวีวรรณ เพ็ชรคง (2558 : 104 - 106) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัษฎะหลว่งพอดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัษฎะหลว่งพอดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการบริหารงานบุคลากรสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการรองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เลขลอบ (2559 : 68 - 70) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของฉวีวรรณ ศรีลาคำ (2559 : 69 - 70) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 5.2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน ต่างก็นำหลักการ แนวคิด กระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้เป็นแนวทาง เดียวกันหมด โดยการร่วมมือกันตามขอบข่ายภารกิจที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ดังนั้น การปฏิบัติงานตาม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ บทบาทหน้าที่และนโยบายเดียวกันภายใต้กรอบ อันเดียวกัน จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้าน ประสบการณ์การทำงาน ไม่ได้ส่งผล ต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แต่อย่างใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สุภาชาติ (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้าน การออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ ในการทำงานก่อให้เกิดความชำนาญงานส่งต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี เลขลอบ (2559 : 68 - 70) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน บุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัชกิจ (2561 : 128 - 134) การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

กัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย (2561 : 72 -74) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการ

5.3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีจำนวนบุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ไม่สามารถทำได้ดีเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ศรีไสว (2554 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพร้อมของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปเช่น ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลกับการบูรณาการเข้ากับสภาพแวดล้อมตามขนาดภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันนิ ศิรินนท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ พบว่า สภาพการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและขนาดของ สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปกสุสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554 : 6) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี เลขลบ (2559 : 68 - 70) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 แนวทางในทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการออกจากงาน โดยร้อยละ 52.94 เสนอแนวทางไว้ว่า ด้านการออกจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ การพิจารณาต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตัดสินชอบด้วยกฎหมาย และความยุติธรรมตัดสินด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เพ็ชรคง (2558 : 104 - 106) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรักษ์หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรักษ์หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุม วางแผน กำหนดตามความต้องการจำนวนและอัตรากำลังด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการและด้านการออกจากราชการ ควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ที่ได้รับปริญญาทางกฎหมายและสอดคล้องกับกัลยาณี เลขลบ (2559 : 68 - 70) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ ซึ่งข้อที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ไมตรีกันตรง (2560 : 128 - 129) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 ความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.1 ควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- 1.2 ควรมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาบุคลากร โดยการอบรม
- 1.3 ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลปฏิบัติงาน
- 1.4 ควรยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความดีหรือสร้างคุณประโยชน์ให้โรงเรียน

### 2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2552). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- \_\_\_\_\_. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2554 - 2556). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2555). คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา คงมี. (2554). ความคิดเห็นของครูต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2550). เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร. ค้นคว้าเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2562 ที่มาจาก : <http://www.stou.ac.th/Thai/Schools/sca/MA>.
- กิตติคุณ เกลียงเกล้า. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์กรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กัลยาณี เลขลบ. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิระ งอกศิลป์. (2551). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. เล่ม 3 ภาค ก การบริหารงานบุคคล. ชัยภูมิ : ไทยเสรีการพิมพ์.

จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ฉวีวรรณ เพ็ชรคง. (2558). แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรักษ์หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองนครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

ชัชวาล ชำนาญ. (2550). การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชินกรณ์ แก้วรักษา. (2554). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาฬสินธุ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.

เชากิ มะยูโซะ. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ทัศนัท ชุ่มชื่น. (2554). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารคับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ จำนงค์การ. (2551). สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุดส์. (2554). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ.เอส.เทคนิคการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น.
- บุญเลิศ แสงทอง. (2552). สภาพการดำเนินงานและความต้องการใช้สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- บำรุง เขียนแหลม. (2558, 9 – 15 มกราคม). **วิกฤต ‘ร.ร.เอกชนไทย’ ‘เสียง’...สะท้อนที่ศธ.ต้องฟัง!!**. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562,  
จาก [http://www.matichon.co.th/news\\_detail.php?newsid=1420172401](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1420172401).
- ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล. (2550). **ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษานนทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ประชารัตน์ โนนทวงษ์. (2551). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย : เลข.**
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิยะวัฒน์ ศรีไสว. (2554). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา พุทธาน. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิศาล สร้อยธุระห์และคณะ. (2551). **แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ.
- พนิดา พานิชกุล. (2552). **เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- พระแสง ปภัสสรโร วังษ์พันธุ์เสื่อ. (2554). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ พท.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทธมฺโม ยันตรุตรุ. (2552). การศึกษาปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- พิชิต โคตรมา. (2551). การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายัญญุมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยัญญุมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยัญญุมิ.
- พิชิต สุดโต. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิสุทธิ์ เอี่ยมสำลี. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2563, จาก <http://mblog.manager.co.th/pisut22/th-72947>.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย. (2561). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนทิพย์ ทรงกิตติสาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย รามคำแหง.
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- มุกดา อนุทานนท์. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2550). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : วี.เจ. พรินต์ติ้ง.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก วันที่ 16 พฤษภาคม 2550).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษที่ 85 ง วันที่ 21 พฤษภาคม 2551).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : [ม.ป.พ.].
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งแก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- รุสลัน แวหามะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2555). รายงานข้อเสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- วัชรีย์ ยิ้มยวด. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วันนี ศิรินนท์. (2544). สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันวิสา ยังช่วย. (2556). หลักการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org/posts/349868>. 10 พฤษภาคม 2562.
- วัลลภา ละอองเอี่ยม. (2552). การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552). บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิเชียร วิทญูคม. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิชัย โฉมสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โฟรเพช.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มัธยมศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์.
- วิทยา ศรีจันทร์ห้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ขวงทอง. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : โปรวิชั่น.

- วีรพจน์ เคงสม. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ  
ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงานโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ.  
ชุมพร : โรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ.
- ศาสตราจารย์พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล Good  
Governance. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพล ทศศรี. (2558). การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการอำนวยการอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา) ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุภริณีย์ อ่างรณ์ และสนั่น ประจงจิตร. (2555, พฤษภาคม – สิงหาคม). ปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากราชการของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารสุทธิ  
ปริทัศน์. (79) : 186.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาระดับพื้นฐาน  
ให้เกิดความรับผิดชอบ (การปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียน). กรุงเทพฯ :  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมคิด มawang. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตาม  
ความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมิต สัจฉกร. (2559). การร่ำรรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2562  
จาก : <http://www.ipa.or.th>.
- สร้อยสน นพการิมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคล  
ในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สาริน๊ะ ดอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. 2551 สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2562 จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/  
/File/manual\\_hr04\\_004.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/File/manual_hr04_004.pdf).

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2553). **คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน (การบริหารงานบุคคล)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย. (2557). **วารสารการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : ปี 11(116) : 20.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561**. บุรีรัมย์ : กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2552). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2555)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2551). **ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2558**. เข้าถึงได้จาก <http://www.vec.go.th/> เกี่ยวกับสอศ/ยุทธศาสตร์และข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ.
- สุพจน์ อินทวงศ์ และกัญญามน อินทวงศ์. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- สุริยา สว่างบุญ. (2550). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม.
- สุริย์พร รุ่งกำเนิด. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน  
บุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณ เกียรติคุณ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา  
ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หมอธี เร่ง สพฤกษ์. กำหนด ‘ปฏิทินบรรจุครู’ ใหม่ หลังพบปัญหาครูลาออก. (2562). สืบค้นเมื่อ 23  
กรกฎาคม 2562, จาก [https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news\\_2273293](https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_2273293).
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : นำศิลป์ไฉโยธนา.
- อุดม พันธุ์รักษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- อนุชา สีหาวัฒน์. (2553). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- อภิญา แสนสุข. (2555). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียน  
สังกัดเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญรินทร์ นัตรีเบญจนันท์ และวลัยพร ศิริภิมย์. (2558, กรกฎาคม - กันยายน). “สภาพการบริหาร  
จัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในสมาคมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี”, วารสาร  
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(3) : 41 - 55.
- อัมพร เพชรโชติ. (2553). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม  
ทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา**.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management  
Information System : MIS)**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Anderson, A. (2005). **An analysis of Computer Anxiety among School Teachers in a Rural  
Mississippi Country**. (Online). Mississippi State University. Available URL :  
<http://www.lib.umi.com/dissertations>.
- Barnes, A.C. (1995). **“African American Parents Involvement in Their Children’s  
Schooling,” Dissertation Abstracts International**. 55 (10) : 3152-A.
- Beach, D.S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. 4 th ed. New York :  
Macmillan Publishing Co.
- Beham & Holmes. (1990). **Understanding Information Technology : Text Reading and  
Cases**. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Berk, L.E. (1999). **Development through the life span**. New York : Allyn and Bacon.
- Blanchard, C.T. (1972). **The functions of the executive**. Cambridge, Massachusetts :  
Harvard University Press.
- Blanks, E. B. (2002). **A model job description for the personnel administrator  
position in north carolina public school system**. North Carolina:  
The University of North Carolina at Greensboro.
- Bream, P. (2006). **School administrator' perspective on their leadership role in technology**.  
Minnesota : State of Minnesota.

- Butler, D. (2008). **A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina.** Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Campbell, J.P. (1971). **Personnel Training and Development.** Minnesota : University of Minnesota.
- Campbell, B.J. (1979). **Understanding Information System Foundation for Control.** New Delhi : Prentice - Hall of India.
- Cassidy, T.J. (1991). **"Data for decision in Developing Education System : Analysis of a Computer Based Education Management Information System in the Arab Republic of Egypt".** Dissertation Abstracts International. 55(06) : 1436 - A.
- Condoil, I.C. (1991). **School system administration : A strategic plan for site based management.** PA : Lancaster Technomic.
- Dale, Yoder. (1978). **Personal Management and Industrial Relation.** Ohio : Manager Company.
- Dixon, M. (2002). **Assessing parents and children.** Washington, D.C : Macmillan.
- Farrel, P. G. (2004). **A Framework for Understanding the Use of IT in Public Organizations.** Dissertation Abstracts International, 3122657.
- Feather, J. & Sturges, P. (1997). **International Encyclopedia of Information and Library Science.** London : Routledge.
- Flippo, E.B. (1971). **Principle of Personnel Administration.** New York : McGraw - Hill.
- Flippo, E.B. (1984). **Personal Management.** (4<sup>th</sup> ed.). Tokyo : McGraw – Hill Kogakusha.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education. 3 rd ed.** New York : McGraw-Hill.
- Harris, B. M. (1979). **Personnel Administration in Education.** Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Henry, D. (2004). A profile on personnel administrators of public school system in the state of missouri, **Dissertation Abstract International**, 40(4), 118.
- Hoffer, George, & Valacich. (2004). **การวิเคราะห์และออกแบบระบบ : Modern Systems Analysis and Design.** แปลโดย จิตติมา วงศ์วุฒิวัฒน์ นิตยา วงศ์ภินันท์ วัฒนา ปัญจราชี ปุณณชัยยะ กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด ไชนา.

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Education and Administration Theory, Research , and Practice**. 6 th ed. New York : McGraw Hill.
- Joyce, M. (1992). **Model of Teaching**. 4 th ed. Boston : Allyn and Bacon : A Divison of Simon & Schuster.
- Keenan, S. (1996). **Concise Dictionary of Library and Information Science**. London : Bowker-Saur.
- Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon. (2000) **Management Information Systems Organization and Technology in ith Networked Enterprise**. New Jersey : Prentice Hall.
- Knapp, L. R & Glenn, A.D. (1996). Restructuring schools with technology. Boston : Allyn and Bacon.
- Neal, R.G. (1991). **School-based management : A detailed guide for successful implementation**. Bloomington. Indiana : National education service.
- Padgett, N. L. (1991). **A study of the control of school principals over selected personnel administration function**. Dissertation Abstracts International, 42(1), 2417-A.
- Prytherch, R. (1987). **Harrod's Librarian's Glossary of Term Used in Librarian Documentation and the Book Crafts and Reference Book**. 6th ed. Brookfield Vermont : Gower.
- Rodriguez, C. (2007). **ICT For educational and development ,Info**. 9(4) : 3-9.
- Scott, W.G. & Mitchell T.R. (1982). **Organization Theory**. Homewood. Illinois : Irwin.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Leadership and Organizational/Culture : New Perspectives on Administrative Theory and Practice**. Chicago : University of Illinois.
- Sergiovanni, T. J. (1987). **The Principalsip : A Reflective Practice Perspective**. Newton : university of massachusetts Amherst.
- Shuster, A. H., & Wetsler, F. (1958). **Leadership in elementary school administration and supervision**. Cambridge : The Riberside Press.
- Tornal, D.R. (1999). "A comparison of public and lutheran elementary teacher discipline styles", **Lutheran education**. 135(2) : 100 – 105.
- Waters, J. L. (2012). "The changing role of california public school personnel Administrations", **Dissertation Abstracts International**, 37(9) : 109-A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกำพล ธนะนิมิตร

ด้วย นายธนุส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร. กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๙๘



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายประหยัด สวัสดิ์พูน

ด้วย นายธนุส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร. กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๙๘



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางกิตติยา ผาดำ

ด้วย นายธนุส เขียงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร. กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๕๘



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน.....

ด้วย นายธนุส เขียงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๕๘

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนมารีย์วิทยาคม

ด้วย นายธนุส เขียงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิตติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายธนุส เขียงราช ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๙๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๖๔๐๖ ๙๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมรินทร์

ด้วย นายธนุส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณา อนุญาตให้ นายธนุส เที่ยงราช ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๙๘

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตุลยาธร

ด้วย นายธนุส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรด กรณมาอนุญาตให้ นายธนุส เที่ยงราช ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณมา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๙๘

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลลักษณ์

ด้วย นายธนุส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรด กรุณาอนุญาตให้ นายธนุส เที่ยงราช ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๕๘



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิภาศิริ

ด้วย นายธนูส เที่ยงราช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิตติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นายธนูส เที่ยงราช ได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๑๑๓๘ ๙๕๙๘

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและแนวทางการบริหารบุคคล

ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากงาน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการวิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

นาย ธนุส เอียงราช

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี  
 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย

- ขนาดเล็ก  
 ขนาดกลาง  
 ขนาดใหญ่  
 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน  
 ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามความเป็นจริงซึ่ง  
 ความหมายของค่าตัวเลขที่ใช้ในแบบสอบถาม มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก  
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง  
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย  
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>						
1.	มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง					
2.	มีการจัดระบบการทำงาน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน					
3.	มีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
4.	มีการจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน					
5.	สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกครูผู้สอน					
6.	มีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง					
7.	มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบและตรวจสอบได้					
8.	มีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน					
9.	มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องภารกิจของโรงเรียน					
<b>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>						
10.	มีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน					
11.	มีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร					
12.	มีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน					
13.	มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล					
14.	มีการให้ทดลองงาน ก่อนการปฏิบัติงานจริง					
15.	มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม					
16.	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ					
17.	มีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
18.	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยพิจารณาถึง					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ความมีคุณธรรม จริยธรรม					
<b>การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>						
19.	มีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ					
20.	มีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา					
21.	มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้					
22.	กำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานเชิงประจักษ์					
23.	มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม					
24.	ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรทุกคนทราบ					
25.	ยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้เป็นผลดีต่อโรงเรียน					
26.	มีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียน อย่างเหมาะสม					
27.	มีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด					
28.	มีการส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
<b>ด้านวินัยและการรักษาวินัย</b>						
29.	มีการควบคุม ดูแลครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย					
30.	กำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา					
31.	มีการกระตุ้นเตือนเรื่อง การรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ					
33.	มีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีใน ระเบียบวินัย					
34.	มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทาง วินัยให้ชัดเจน					
35.	มีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม					
36.	ให้มีการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้					
37.	มีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่าง สม่ำเสมอ					
38.	มีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียหายผลประโยชน์จาก บุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นธรรม					
<b>ด้านการออกจากงาน</b>						
39.	สามารถลาออกได้ หลังจากทำภาระงานที่รับผิดชอบเสร็จ สิ้น					
40.	มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติ หน้าที่					
41.	มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม มาตรา 30					
42.	มีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ ต่างๆ					
43.	มีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ					
44.	มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน					
45.	มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
46.	การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์  
ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
3. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลการสัมภาษณ์ของท่านถือเป็นความลับและการแปลผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

นายธนุส เชียงราช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

1.3 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

1.4 ที่อยู่/ที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ผู้สัมภาษณ์ได้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างไร

.....  
.....

2. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ในการการจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....  
.....

3. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ในการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างไร

.....  
.....

4. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ในการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างไร

.....  
.....



5. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไร

.....  
.....

6. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการพิจารณาค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนอย่างไร

.....  
.....

7. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ อย่างไร

.....  
.....

8. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ทางวินัยอย่างไร

.....  
.....

9. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน อย่างไร

.....  
.....

10. โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน  
ในการให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 อย่างไร

.....  
.....

ภาคผนวก ก  
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

### สรุปผลประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามของแบบสอบถามการวิจัย  
เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง</b>						
1.	มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1
2.	มีการจัดระบบการทำงานโดยมีปฏิทินการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
3.	มีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1
4.	มีการจัดบุคลากรให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
5.	สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1
6.	มีการวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1
7.	มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบ และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1
8.	มีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	3	1
9.	มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องภารกิจของ โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>						
10.	มีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	3	1
11.	มีการประชาสัมพันธ์ในการสมัครรับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1
12.	มีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1
13.	มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคล	+1	+1	+1	3	1
14.	มีการให้ทดลองงาน ก่อนการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	ค่า IOC
		1	2	3		
15.	มีการพิจารณากำหนด เงินเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
16.	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1
17.	มีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
18.	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยพิจารณา ถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	3	1
<b>การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>						
19.	มีการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	+1	+1	+1	3	1
20.	มีการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้นอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
21.	มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและตรวจสอบ ได้	+1	+1	+1	3	1
22.	กำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจากผลงาน เชิงประจักษ์	+1	+1	+1	3	1
23.	มีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
24.	ชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ บุคลากรทุกคนทราบ	+1	+1	+1	3	1
25.	ยกย่องรางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือมีผลงานได้ เป็นผลดีต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1
26.	มีการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
27.	มีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับครูที่มีคุณสมบัติครบตามกำหนด	+1	+1	+1	3	1
28.	มีการส่งเสริม พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านวินัยและการรักษาวินัย</b>						
29.	มีการควบคุม ดูแลครูที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	ค่า IOC
		1	2	3		
	ตนอยู่ในระเบียบวินัยหลากหลาย					
30.	กำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
31.	มีการกระตุ้นเตือนเรื่อง การรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1
32.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1
33.	มีการยกย่องเชิดชูและรางวัลครูที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในระเบียบวินัย	+1	+1	+1	3	1
34.	มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยให้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
35.	มีการดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1
36.	ให้มีการดำเนินการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ได้	+1	+1	+1	3	1
37.	มีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
38.	มีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เสียหายประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านการออกจางาน</b>						
39.	สามารถลาออกได้ หลังจากทำภาระงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้น	+1	+1	+1	3	1
40.	มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
41.	มีการให้ออกจากงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไป	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\Sigma R$	ค่า IOC
		1	2	3		
	ตามมาตรา 30					
42.	มีการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
43.	มีการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากงานให้บุคลากรทราบ	+1	+1	+1	3	1
44.	มีการจัดงานอำลาให้บุคลากรที่เกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	3	1
45.	มีการจัดหาบุคลากรทดแทนครูที่ลาออกอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1
46.	มีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเมื่อครูลาออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1

ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 46

Alpha = .975

ภาคผนวก ง

รายชื่อโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ตาราง 3.2 รายชื่อประชากรโรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	
	ขนาด	ครู
อนุบาลธีรา	กลาง	67
มารีอนุสรณ์	ใหญ่	154
มารีพิทักษ์	กลาง	37
กมลลักษณ์	กลาง	64
นิภาศิริ	กลาง	57
อนุบาลกัลยาประสิทธิ์	กลาง	66
เอื้อแวมณี	กลาง	6
ลำปลายมาศพัฒนา	เล็ก	17
อนุบาลทศพร	เล็ก	12
อนุบาลสายสัมพันธ์	กลาง	63
มารดาวนารักษ์	กลาง	54
รุ่งนภาอนุสรณ์ศาสตร์	เล็ก	4
มูลนิธิรุ่งนภา	เล็ก	9
ฮั่วเกี้ยว	กลาง	82
บำรุงวิทยา	ใหญ่	73
ชนิตา	เล็ก	16
ตุลยาธร	กลาง	23
อนุบาลวันนา	เล็ก	10
แสนสุข	กลาง	38
อนุบาลรัตนะ	เล็ก	10



ตาราง 3.2 (ต่อ) รายชื่อประชากรโรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	
	ขนาด	ครู
อนุบาลศรทิพย์	กลาง	30
ทศพรวิทยา	กลาง	32
อนุบาลทรัพย์ปัญญา	กลาง	39
วรเวทยากร	กลาง	29
อนุบาลภรภัทร	เล็ก	22
อิสานโกศลศึกษา	เล็ก	17
มูลนิธิรุ่งนภาโนนดินแดง	เล็ก	7
มีชัยพัฒนา	เล็ก	16
บุญถึงวิทยานุสรณ์	เล็ก	16
จิตติมาชีร์วิทยา	เล็ก	9
นงจี	เล็ก	5
พินศิริ	เล็ก	13
ศรทิพย์วิจิตรปัญญา	เล็ก	9
กล้าปัญญา	เล็ก	8

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ธนุส เชียงราช
วัน เดือน ปีเกิด	17 ตุลาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 114/147 ถ.ราชสีมา-ปักธงชัย ตำบลหนองจะบก อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่	หัวหน้าฝ่ายการเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกมลลักษณ์ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2563 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์