

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์  
ธนุส เอียงราช<sup>1\*</sup> กิติวัชร ถ้วยงาม<sup>2</sup> และ เผ่าพงศ์พิพัฒน์ บุญเกษนันท์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

<sup>2</sup>คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

\* 600426021003@bru.ac.th (corresponding author)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การบริหาร, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเอกชน

State Administration in Private Schools  
under Buriram Provincial Education Office

Thanus Hiangrat<sup>1\*</sup>, Kittiwat Thauyngam<sup>2</sup>, and Phaophonphat Bunkanan<sup>2</sup>

1 Student of Master Education Program in Educational Administration Faculty of Education

Buriram Rajabhat University

2 Educational Administration Program Faculty of Education Buriram Rajabhat University

\*Corresponding Author; email: 600426021003@bru.ac.th

Abstract

The research aimed to study conditions and compares solving guidelines for administration in private schools under Buriram Provincial Education Office. The sample groups was 291 people. And randomly selected in landscape. The instruments used in this study was a questionnaire, had a reliability of 0.975. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test and (One-way ANOVA). The finding revealed as follow 1) State administration in private schools under Buriram Provincial education office, According to the opinions of teachers Overall and each aspect is at a high level. 2) A comparison of state administration in private schools under Buriram Provincial Education office Classified by work experience And school size Overall and each aspect is not different.

**Keywords:** Administration, Personnel management, Private School

## 1. บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน ผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยมีการตื่นตัวในการพัฒนาคนดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีหลักการที่สำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการศึกษา คุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคน สร้างคน สร้างสรรค์ สังคม เพื่อยกระดับการศึกษาของชาติที่ทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่มุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ในการกำหนดยุทธศาสตร์การวางเป้าหมายการผลิตการพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับและมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพการสอนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องพัฒนาครู 4.0 เพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ภายใต้การปฏิรูปครู เพื่อสร้างเด็กไทยในยุค 4.0 ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเยาวชนของชาติ โดยครูผู้ขับเคลื่อนนโยบายของประเทศให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูช่วยสร้างการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ครูเป็นหัวใจของการศึกษาและการสร้างคน ครูจึงได้รับการยกย่องเป็นบุพนิษบุคคลที่มีความสำคัญเป็นแม่พิมพ์ของชาติ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจึงจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเป็นเวลานานโดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทอุทิศเวลา พร้อมให้ความร่วมมือไม่ลาออกไปไหน ซึ่งความเกี่ยวพันกับการคงอยู่ของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กร คือ มีความพึงพอใจต่อผู้รับบริการมากขึ้น ผลกำไรเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น การลาออกของบุคลากรน้อยลง การฉ้อโกงลดลง การขาดงานลดลง การบริหารจัดการบุคคลของโรงเรียนนั้นมีความสำคัญ สำคัญเลขธิการสภาการศึกษา จึงเน้นถึงความสำคัญของบุคลากรครูทางการศึกษาได้ระบุนิเทศทางการจัดการศึกษาในมาตรฐานการศึกษาของชาติไว้ว่า ครู คุณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมมีความพึงพอใจในงาน มีอัตราการออกจากงานสัปดาห์น้อยลง ด้วยครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 จึงกำหนดการคุ้มครองการทำงานแก่บุคลากรครูไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ก)

โรงเรียนเอกชนการจัดการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาภาครัฐ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบเงินอุดหนุนทางการศึกษา และสิทธิประโยชน์อย่างอื่น ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนจึงเป็นทางเลือกทางหนึ่งของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีความคาดหวังคุณภาพทางการศึกษา แต่การบริหารของโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ครูที่บรรจุเป็นราชการในสังกัดของรัฐมีความมั่นคงในการทำงาน อัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่มากกว่า ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ การเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค การสนับสนุนงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการ วุฒิการศึกษา เป็นต้น ( อัญรินทร์ ฉัตรเบญจนันท์ และวลัยพร ศิริภิมมย์. 2558 : 43) โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากสถิติการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2546 - 2556 พบว่า มีโรงเรียนเอกชนทยอยยุบเลิกกิจการรวม 375 แห่ง โดยสาเหตุสำคัญคือ ขาดแคลนครู และยังพบอัตราการลาออกของโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมีปริมาณเพิ่มขึ้น จากข้อมูลของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 10 ปีข้างหน้า ระหว่างปีงบประมาณ 2552 - 2562 พบว่า จะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น 192,385 คน (บำรุง เขียวแหลม. 2558 : 29) ข้อมูลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรงในอนาคตทำให้ครูลาออกจากโรงเรียนเอกชนไปสอบเข้ารับราชการเป็นครูภาครัฐเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีประสบการณ์ ความสามารถต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนไม่เทียบเท่ากับสวัสดิการข้าราชการครู จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตราคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก ดังนี้คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติในองค์กร สามารถทำงานดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ที่ส่งเสริม สนับสนุนและการดำเนินการของโรงเรียนเอกชนให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2561 : 19) การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ทำหน้าที่ดำเนินการในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยบทบาทสำคัญของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย การแบ่งเบาภาระของรัฐ เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน และการบริหารจัดการที่คล่องตัวโดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ งบประมาณและกำลังคนซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2557 : 11 - 12)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพัฒนางานบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการเข้าออกของครู สร้างแรงจูงใจของครูรุ่นใหม่ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานในโรงเรียนเอกชน นำมาสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปี 2561 จาก 35 โรงเรียน เป็นครูทั้งหมด 1,135 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2561 : 28) กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนดกรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเองสามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
- ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)
- เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé's method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

#### 5. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
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>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.19$ ) ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตาราง 2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	sig
	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*	0.22
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.14	0.53	4.21	0.61	-1.00*	0.02
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.06	0.64	4.00	0.87	0.76*	0.00
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.09	0.61	4.08	0.80	0.21*	0.00
5. ด้านการออกจากงาน	4.09	0.49	4.17	0.60	-1.29*	0.02
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.12</b>	<b>0.49</b>	<b>4.13</b>	<b>0.64</b>	<b>-0.04*</b>	<b>0.00</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนเอกชน		df	Sum Squares (SS) ผลรวมของกำลังสอง ของค่าเบี่ยงเบน	Mean Square (MS) ความแปรปรวน	F - ratio	Sig.
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	Between Groups	3	15.919	5.306	9.55*	0.000
	Within Groups	287	159.534	0.556		
	Total	290	175.453			
ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	Between Groups	3	11.826	3.942	12.96*	0.000
	Within Groups	287	87.283	0.304		
	Total	290	99.110			
ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	3	40.347	13.449	27.38*	0.000
	Within Groups	287	140.984	0.491		
	Total	290	181.332			
ด้านวินัยและการรักษา วินัย	Between Groups	3	40.813	13.604	33.23*	0.000
	Within Groups	287	117.487	0.409		
	Total	290	158.300			
ด้านการออกจากงาน	Between Groups	3	6.609	2.203	7.26*	0.000
	Within Groups	287	87.140	0.304		
	Total	290	93.749			
ผลรวมทุกด้าน	Between Groups	3	21.000	7.000	24.96*	0.000
	Within Groups	287	80.503	0.280		
	Total	290	101.503			

ตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพการการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูช่วยสร้างการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ครูเป็นหัวใจของการศึกษา และการสร้างคน ครูจึงได้รับการยกย่องเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญเป็นแม่พิมพ์ของชาติ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจึงจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเป็นเวลานานโดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทอุทิศเวลา พร้อมให้ความร่วมมือไม่ลาออกไปไหน ซึ่งความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551 : 8) ได้กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนด จำนวนตำแหน่งและอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของโรงเรียนเพื่อสร้าง

แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ และยังสอดคล้องกับวิเชียร วิทยอุดม (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึงกระบวนการของการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร รวมถึงการเคลื่อนย้ายกันภายในและเคลื่อนย้ายออกจากองค์กร จุดมุ่งหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ไม่ว่าที่ใดและมีความต้องการทรัพยากรเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จุดมุ่งหมายอื่น ๆ ที่ชัดเจนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น รวมไปถึงการทำนายการขาดแคลนแรงงาน แรงงานส่วนเกิน มีการเพิ่มโอกาสการได้รับเข้าทำงาน ให้แก่สตรีชนกลุ่มน้อย ผู้พิการ และวางแผนโครงการจัดอบรมให้พนักงานและยังสอดคล้องกับจิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556 : 1) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการบริหารงานบุคคลในเรื่อง ความหมายของการบริหารงานบุคคล วิทยาการ ปรัชญา วัตถุประสงค์และความสำคัญของการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ จะทำให้สามารถใช้ทรัพยากรกำลังคนขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานก่อให้เกิดความชำนาญงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของวัลลพ สงวนนาม (2552 : 29) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญมีประสบการณ์ในการทำงานและเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่หน่วยงานต้อง เข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้จักรภัทร เชียงทอง (2557 : 17) ได้สรุปว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัครและพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ กระบวนการ โดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554 : 6) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สันวิเคราะห์ ผลการวิจัย 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัย และการรักษา วินัยด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและงานวิจัยของก่อเดช หลาจะนา (2555 : 117) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า ด้านการจัดสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลปฏิบัติงาน
3. ควรยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความดีหรือสร้างคุณประโยชน์ให้โรงเรียน

#### 8. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

#### 9. เอกสารอ้างอิง

- ก่อเดช หล้าจะนำ. (2555). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ทิพวรรณ จานงค์การ. (2551). สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- พระเส็ง ปกสโร วงษ์พันธุ์เสื่อ. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ พธ.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บำรุง เขียบแหลม. (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).
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552). บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาธิการศึกษาพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (2561). ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561. บุรีรัมย์ : กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2557). คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน(การบริหารงานบุคคล). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อัญรินทร์ ฉัตรเบญจนันท์ และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558, กรกฎาคม - กันยายน). “สภาพการบริหารจัดการคนเก่งของโรงเรียนเอกชนในสมาคมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี.” วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(3) : 41 - 55.