



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRIVATE WELFARE EDUCATION
SCHOOLS UNDER THE CHACHOENGSAO PROVINCIAL
EDUCATION OFFICE

อนุวัตร เอี่ยมสอาด¹, เสาวภาภรณ์ แหยมเพ็ชร²

Anuwat Aimsaar¹, Saowaphark L ampetchr²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก¹, ไทย

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก², ไทย*

Faculty of Liberal Art, Education Administration, Krirk, University¹, Thailand*

Faculty of Liberal Art, Education Administration, Krirk, University², Thailand*

Received: May 26, 2026 Revised: June 16, 2026 Accepted June 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์-และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ แบบ Independent sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการออกจากงาน 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเทศการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเอกชน, ประเทศศึกษาสงเคราะห์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of personnel administration of private welfare education schools and 2) to compare the personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office, classified by educational background and work experience. The sample group consisted of 63 teachers from private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using a statistical software package, employing statistics which included mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows: 1) The overall personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office was at a high level. When ranking the aspects in descending order of their means, the results were as follows: 1) separation from employment, 2) discipline and disciplinary maintenance, 3) recruitment and appointment, 4) performance efficiency enhancement, and 5) workforce planning and position specification. 2) The comparison of the personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office, classified by educational background and work experience, revealed that: Teachers with different educational backgrounds showed no statistically significant differences in their opinions on personnel administration, both overall and in individual aspects, at the .05 level and Similarly, teachers with different work experiences showed no statistically significant differences in their opinions on personnel administration, both overall and in individual aspects, at the .05 level.

Keywords: personnel administration, private School, welfare education schools,

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาให้อำนาจหน้าที่ของตนเองแล้วแต่กรณี จากผลการประเมินพบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิสิตบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 14; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 62) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2568, น. 9) กล่าวว่า ในแต่ละปีครูโรงเรียนเอกชนมีการเคลื่อนไหวเข้า-ออก เป็นจำนวน สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการไปสอบบรรจุเป็นครูภาครัฐ เนื่องจากมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่สูงได้เหมือนกับครูภาครัฐ และต่อให้จ่ายค่าตอบแทนได้สูงเท่ากัน การมีสิทธิสวัสดิการของการเป็นข้าราชการที่สูงและดีกว่ามาก ครูย่อมไปสอบเป็นครูภาครัฐอยู่ดี

อีกทั้งผลการวิจัยของ คมสิทธิ์ คณากุล (2564, น.12) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในอำเภอปากช่อง ประเทศสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมได้พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลมีความเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่องตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยเฉพาะภาพรวมและรายด้านพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวางแผนบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหาหลักในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความไม่สมดุลของอัตรากำลังทั้งจำนวนและคุณภาพ ครูหลายคนต้องรับบทบาทหลายหน้าที่จนเกิดภาระงานสูง ขาดการวางแผน

กำลังคนที่ชัดเจน ระบบคัดสรรและการบรรจุยังไม่ตอบโจทย์การกระจายบุคลากร ทำให้เกิดการขาดแคลนหรือซ้อนทับในบางพื้นที่ พร้อมกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและแรงจูงใจซึ่งส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของบุคลากรและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพและการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการจริง ทำให้ทักษะการบริหารและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีช่องว่าง ดังนั้นความต้องการจำเป็นจึงรวมถึงการจัดทำนโยบายและแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ระบบข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย การเพิ่มโอกาสฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ และมาตรการจูงใจสนับสนุนทางการเงินหรือวิชาชีพเพื่อรักษาครูและกระจายบุคลากรอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่หลายงานวิจัยและเอกสารระดับจังหวัดได้เน้นย้ำไว้เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นำไปปรับปรุงแผนการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ทำให้ได้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการพัฒนาตนเอง และมีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นอย่างไร
2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการให้ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล ได้แก่

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากงาน (ธนุส เสงี่ยมราช, 2563)

กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล มีขอบเขตการบริหารงาน 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน (สงกรานต์ ตะโคตร, 2563)

การบริหารงานบุคคลมีขอบเขต 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากงาน Xu Weijie (2564)

การบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์. (2567)

การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (พรวิภา หาญมตรี, 2568)

งานวิจัยในประเทศสนับสนุนความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยพบว่า งานวิจัย ของญานิศา ประสิทธิ์ผล (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน (ณัฐธณันท์ รัตนินปฐมภักดิ์, 2563)

งานวิจัยในต่างประเทศยืนยันในประเด็นเดียวกัน ดังงานวิจัยของ บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้าน การรับสมัครและคัดเลือกครู ในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับ ความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรม (Butler, 2008)

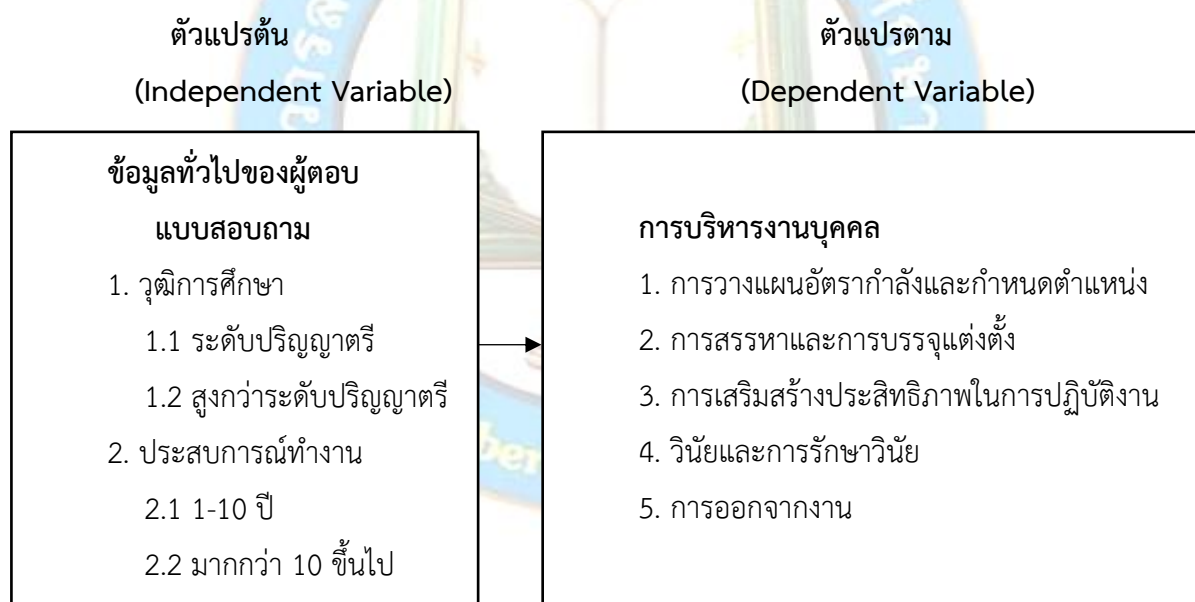
จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าวสรุปได้กว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา

และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้กรอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย.

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ ผู้วิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 71 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 63 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling) (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจางาน ซึ่งในแต่ละด้านแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert rating scale ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แลตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ซึ่งมีค่า 1.00 ทุกข้อ หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จึงนำแบบสอบถามทดลองใช้กับครู 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Conbarch's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 แสดงความเหมาะสมในระดับสูงสำหรับใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตจากต้นสังกัดและนำส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 63 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t ที่ แบบ Independent sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาค้นคว้า บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ในทุกด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครู มีกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลงานครูในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายกโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตร (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจัดอัตรากำลังครูที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ทำให้ครูมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE. 2566)

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ มีการเลือกสรรบุคลากรโดยยึดหลัก

ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ และเมื่อมีตำแหน่ง ภายในที่สูงขึ้นว่างลง โรงเรียนให้โอกาสบุคลากรภายในก่อน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มี การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางและประกวดสื่อหรือ นวัตกรรมและอนุญาตแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ XU WEIJIE (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยกย่องเชิดชู บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านระเบียบ วินัย และผู้บริหารป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านวินัย และ การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

1.5 ด้านการออกจากงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และถูกต้อง และผู้บริหารมีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกให้บุคลากรทางการศึกษาทราบ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากงาน อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ให้ค่าให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเป็นอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการให้คำแนะนำ คอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นการ

บริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับสาวิตรี พลเทพ (2564) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน ที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็จะมีความคิดเห็นที่คล้ายตามกัน ซึ่งการทำงานต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง มีการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ มีการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคตม (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เที่ยงราช (2563) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับภูวนิดา ประสิทธิ์ผล (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ทราบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทประเภทศึกษา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน ได้แก่ 5 ด้าน 1) ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านด้านการออกจากงาน ผลการ ประเมินดังกล่าวถูกส่งเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพที่แสดงในภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คมสิทธิ์ คณากุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภท สามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564, น. 120-130.
- จิราภรณ์ จันทร์คง. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(2), 15–28.
- จิราภรณ์ จันทร์คง. (2561). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย. จินตนา ศักดิ์ภู่อ่วม. (2555). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ:
- ณัฐธัยน์ รัตนิมปฐมิก. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฐิติมา ระสอน. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธนุส เอียงราช. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นาซีฮะห์ ลาเตะ. (2564). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน จังหวัดนราธิวาส. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์

- พรวิภา หาญมนตรี. (2568). ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มธุรส จิตรโรจนรักษ์ และ นพดล เจนอักษร. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก ... นครปฐม เขต 1. วารสารปรัชญาปริทรรศน์.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สาวิตรี พลเทพ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ).
- สุกัญญา วังทอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุวิมล ศรีสุข. (2021). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ.2566-2570. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
- Xu Weijie. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครนายก. (การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- Beach, D. S. (19970). *Personal: The management of people at work* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). New York: Macmillan Publishing Co.
- Bhattacharyya, D. K., (2015). *Training and development: Theories and applications*. New Delhi: SAGE Publications India Pvt.
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of Psychological testing* (5th ed). New York: Harper.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals fo human resource management* (12th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Denisin, A. S., & Griffen, R. W. (2005). *Human resource management* (2nd ed.). New Dehli: Excel Books.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp.607-610.

Price, A. (1997). *Human Resource Management*. Lodeon: International Thomson.

