สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

Status, Problems And Guidelines for Developing Management in Private Schools Under Bungkhan Provincial Education office

*ขนิษฐา เผิ่งจันดา**
*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์***
*ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพและศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน, 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน, 3) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน, 4) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และ 5) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 270 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน จะได้ผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลโรงเรียนละ 1 คน จะได้หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล 18 คน และครูผู้สอนจากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก จำนวน 234 คน จาก 18 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิด One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล, แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเอกชน

** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
*** อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
**** ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*

2. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่าง มีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน

5. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการสรรหาบุคคล, ด้านการพัฒนาบุคคล, ด้านการธำรงรักษาบุคคลและด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the conditions, problems on personnel management in private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education as perceived by school administrators and teachers, classified by status, different work experience, and school sizes; and to establish the guidelines for developing personnel management. The 270 samples, obtained through Multi-stage Random Sampling, consisted of36administrators and 234teachers from 18 private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education in the academic year 2017. The instruments for collecting data were a questionnaire concerning conditions and problems on personnel management. Statistics used in analyzing data were mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and F-test One -Way ANOVA.

The findings of the study were:

1. The conditions and problems on personnel management in private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education as a whole were at a high level.

2.The conditions and problems on personnel management in private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education as perceived by administrators and teachers as a whole were different.

3. The conditions and problems on personnel management in private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education as perceived by administrators and teachers with different work experience as a whole were not different.

4. The conditions on personnel management in private schools under the Office of Bungkhan Provincial Education as perceived by administrators and teachers with different school sizes as a whole were not different, except for the problems as a whole were different.

5. The guidelines for personnel development in private schools under the Office Bungkhan Provincial Education involved four aspects. 1) Personnel recruitment and selection process. The planning process of personnel recruitment and selection should be clearly developed. In addition, the selection methods should be considered acceptable by all those involved; 2) Personnel development should be planed annually in accordance with school needs and provide personnel opportunities to participate in the development plans; 3) Personnel retention. The school should create programs to increase motivation to build long-term commitment and loyalty

among personnel, for example financial incentives; and 4) Dismissals. The schools should set up formal procedures for the termination of services and communicate clearly with perspective employees about the termination employment.

Keywords: Personnel Management, Private Schools

ภูมิหลัง

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือการพัฒนาด้านต่างๆ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ช่วยเสริมในส่วนที่ภาครัฐดำเนินการไม่ทั่วถึง ช่วยสร้างความหลากหลายในด้านรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการศึกษาทางเลือกต่างๆ ที่ภาคเอกชนช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้กับเด็กและเยาวชน ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาเอกชนจึงเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็งและแข่งขันในเวทีโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2556, หน้า 1) จากเอกสารการ เรื่องแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนหลายแห่งมีครูผู้สอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงต้องใช้หลักการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและจากการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 – 2560 ได้มีการประเมินสถานการณ์ของการจัดการศึกษาเอกชน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้ จุดแข็ง (Strengths : S) ประกอบด้วย การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระและคล่องตัว มีเครือข่ายสถานศึกษาเอกชนที่มีความเข้มแข็ง มีการประชุมหารือเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมีสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานจากการรับรองของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) กระจายอยู่ในทุกพื้นที่และยังสามารถเปิดรับผู้เรียนได้อีกเป็นจำนวนมาก ผู้จบการศึกษาจากสถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพ มีศักยภาพในการเข้าศึกษาต่อและมีงานทำในอัตราที่สูงมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน (Weaknesses : W) ประกอบด้วย ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเอกชนยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นระบบ ขาดแคลนครู ทั้งครูที่มีคุณภาพสูง ครูสาขาวิชาหลักหรือครูวิชาเฉพาะ ระบบสวัสดิการของครูยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจหรือความมั่นคงในอาชีพให้กับครูเอกชนได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงานในอัตราสูง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, หน้า 5)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

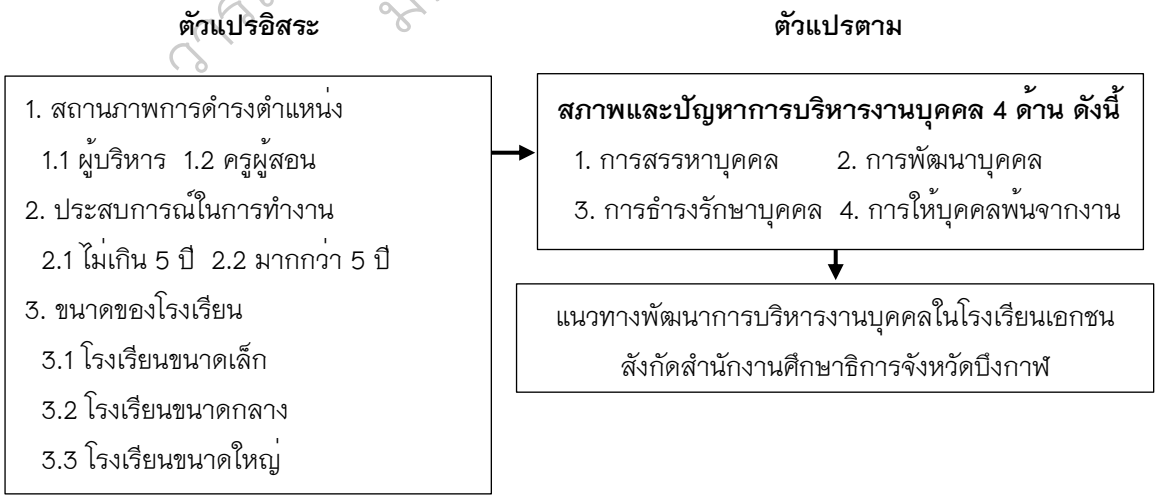
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 334 คน จาก 18 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 270 คน โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลโรงเรียนละ 1 คน จะได้ผู้บริหาร 36 คน และครูผู้สอนจากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก จาก 18 โรงเรียน จำนวน 234 คน จากนั้นกำหนดขนาดโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด เจาะจงเลือกทุกโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคคล 2) ด้านการพัฒนาบุคคล 3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล4) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t–test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOWA) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficien Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของตามผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสรรหาบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของตามผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสรรหาบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการธำรงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่าง มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้บุคคลพ้นจากงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของตามผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้มีการจัดทำระบบงานไว้อย่างเป็นระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ส่วนที่ 5 การสงเคราะห์ ส่วนที่ 6 การคุ้มครองการทำงาน ส่วนที่ 7 การกำกับดูแล และส่วนที่ 8 จรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิตติมา กวยาวงศ์ (2547, หน้า 174–175) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง ในด้านการวางแผนบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง นฤป สืบวงษา (2552, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการความสำเร็จต่างๆ เกิดจากบุคคลเป็นสำคัญเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ปัจจัยด้านอื่นๆ หากบุคคลไม่มีคุณภาพภาพการใช้ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็ไม่เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 153 – 163) ที่ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามีผลสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของตามผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลคือการบริหารที่เน้นที่ตัวบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะทำให้ขยายวงกว้างได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา กวยาวงศ์ (2547, หน้า 174–175) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 123 – 129) ที่ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหางานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของ สมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 124) ที่ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของรณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74 – 77) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ส่วนที่ 5 การสงเคราะห์ ส่วนที่ 6 การคุ้มครองการทำงาน ส่วนที่ 7 การกำกับดูแล และส่วนที่ 8 จรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 117 – 135) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามี กฎระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนต่างก็ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรพันธุ์ไพโรจน์ (2545, หน้า 164–165) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู พบว่า ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 153 – 163) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบของโรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถรับรู้จากข่าวสารการอบรมและการปฏิบัติเท่าๆ กัน ซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวกับประสบการณ์การปฏิบัติงาน จึงมองเห็นว่ามีผลสำเร็จไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทารุ่งเนียม (2547, หน้า 126–127) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีสภาพการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาของเอกชนจะทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนมีส่วนร่วม มีประกอบกับมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสายันต์ เมยไธสง (2557, หน้า 102) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี สุริยะ (2554, หน้า 104 – 016) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ โดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนโดยส่วนมากแล้วไม่ค่อยขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน แต่ขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาตเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมรกต วัฒนศักดิ์ (2551, หน้า 100–103) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และวทัญญู ศิริจรรยา (2551, หน้า 112–115) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรไม่เพียงพอ อาจทำให้การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การจัดสวัสดิการมีน้อย และไม่ทั่วถึง จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลไม่สามารถทำได้ดีเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านต่างๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต สุดโต (2554, หน้า 96) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายันต์ เมยไธสง (2557, หน้า 103 – 107) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะประเด็น การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถทางวิชาการ จึงขอเสนอแนะว่า ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถทางวิชาการนั้น ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาตามความต้องการและความสมัครใจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะประเด็น การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น หนังสือ เอกสารประกอบการเรียนการสอน สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ จึงขอเสนอแนะว่า ในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ควรให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเลือก และจัดหาให้เพียงพอกับความต้องการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานศึกษาธิการอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลสำเร็จ และความพึงพอใจในประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา กวยาวงศ์. (2547). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง.* วิทยาวิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิราพร รัตนสิงห์. (2556). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา* : จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นฤปสืบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.*พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.

พิชิต สุดโต. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.* นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.*วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

มาลี สุริยะ. (2554). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วทัญญู ศิริจรรยา. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน 0คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยาวิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สุนันทา รุ่งเนียม. (2547). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น.* วิทยาวิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมคิดมะธิปะโน. (2556). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สายันต์ เมยไธสง. (2557). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). แนวดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2556). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 – 2560. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค.

หนูพร สุภาชาติ (2552). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุไร พันธุ์ไพโรจน์. (2545). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา กลุ่มที่ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการจัดการนำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร