



**แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**

รุ่งเพชร เสงี่ยมญาติ*

รัชนิวรรณ บุญอนันต์**

ชยุต วิจิตรสุนทร ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และ ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ด้านการแสวงหาบุคลากร สถานศึกษาควรจัดประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นศักยภาพให้มาสมัครงาน ควรนำระบบคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครปฏิบัติงาน มีการทดลองการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ควรสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตรงกับความต้องการด้านปริมาณงานให้เพียงพอ

ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ มีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมการอบรมจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาตามความสนใจของตนเองและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร สถานศึกษาควรกำหนดการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูได้รับเงินสอนพิเศษในวันหยุดหรือหลังเลิกเรียนให้ครูได้มีสิทธิลาเหมือนข้าราชการ ให้บุคลากรมีประกันชีวิตและทำประกันสังคมครบทุกคน สร้างความพึงพอใจมากที่สุดเน้นการให้ความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกการจ่ายค่าตอบแทนที่แต่ละคนพอใจ



สนับสนุนความคิดเห็นของบุคลากรอย่างหลากหลายเพื่อนำมาจัดทำแผนการบำรุงรักษาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถานศึกษาควรผู้บริหารควรชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน มีการปรับปรุงค่าใช้จ่ายเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน ให้ความสนใจเมื่อบุคลากรต้องการเกษียณอายุอำนวยความสะดวกในการขอรับสวัสดิการที่หลังจากพ้นจากงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, การแสวงหาบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร, การบำรุงรักษาบุคลากร, การให้บุคลากรพ้นจากงาน

* นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

*** อาจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



**Development Guidelines of Personnel Administration in Private Schools
under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2**

Rungphet Hengruamyatt *

Ratchaneewan Boonanon **

Chayut Wijitsoontorn ***

Abstract

The purposes of this research were to study states for development of personnel administration in private schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, to explore problems for development of personnel administration in private schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, and to survey guidelines for development of personnel administration in private schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. The research had two phases. Phase 1 The study sample consisted administrators and teachers in the schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 totaling 199 persons. The instruments used for collecting the data were a questionnaire and interview. The collected data were statistically analyzed by using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 was collected data by interviewing 17 specialists. The data were analyzed through the results of content analysis.

The results revealed that 1) the states for development of personnel administration in private schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 were performed at moderate level. 2) Problems for development of personnel administration in private schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office2 were performed at moderate level. 3) Guidelines for development of personnel administration in private Schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 were described as follows.

The recruitment. Educational institutes should provide a range of information and motivation to encourage their potential to apply for a job. The merit system and ethics should be used in recruitment to provide opportunities for those with the ability to register operations. Experiments were conducted in the proper position. Should recruit people with the knowledge and feature needs.

The personnel development. The school should provide project development of personnel; prepare materials, teaching medias for teachers adequately, assessment practices to achieve self-development, support personnel to train with other organizations, encourage teachers and staff to attend the training seminar, and study according to their own interests and agencies regularly.



The maintenance personnel. The school should appoint clear guidelines for the maintenance personnel in written document; teachers get paid on special education on holidays or after school. Teachers have the right to take days off as government officials. Employees are entitled to have life insurance and social security. To satisfy the most focused on caring for the welfare of the people. Should encourage the employees to have the option to pay compensation according to individual preferences. Supports the various opinions of the personnel people to bring for planning maintenance personnel and build morale.

The personnel out of work. The administrators should clarify why the employees to be out of a job. Update on personnel costs out of work. When people want to make a voluntary retirement, the school provides facilities to obtain benefits from the work.

Keywords : personnel administration, the recruitment, extensive publicity, the personnel development the maintenance personnel, the retirement

* Student in Master of Education Administration, Kamphaeng Phet University

** Asst. Professor, Dr., Education Administration, Faculty of Education, Kamphaeng Phet University

*** Lecturer Dr., Education Administration, Faculty of Education, Kamphaeng Phet University.

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง บุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมที่จะดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งยุคสังคมข่าวสาร ได้เป็นอย่างดี หน่วยงานที่จัดการทางด้านการศึกษาซึ่งได้แก่ โรงเรียน โดยมีผู้นำในสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำองค์กร และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆในชุมชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยความเป็นผู้นำ รวบรวมพลังต่างๆมาช่วยให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความตระหนัก ในความเป็นผู้นำรู้เท่าทันเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา โดยสามารถนำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารเป็นทีมที่มีศักยภาพที่จะผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ประกอบกิจกรรมทุกอย่างด้วยความเต็มใจ และรักที่จะทำผลผลิตที่ให้ออกมาอย่างดียิ่ง และการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นด้านแรกของการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การบริหารงานในสถานศึกษาเอกชนโดยทั่วไปมี 6 งาน คือ 1. งานวิชาการ 2. งานบุคลากร 3. งานกิจการนักเรียน 4. งานธุรการและการเงิน 5. งานอาคารสถานที่ 6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงานมี 4 อย่าง “4Ms” ได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการจัดการ (management) บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เป็นประโยชน์ดังที่ แมกกินสัน (Megginson 1968 อ้างถึงในอากัสตรี ไชยคุนา, 2542) ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคลและมนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนเป็นพิเศษความสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสรรหาคัดเลือกพัฒนาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและรวมทั้งการให้พ้นจากงาน กระบวนการหรือวิธีการทางการบริหารการศึกษาที่ได้รับการยกย่องมาก ได้แก่ วิธีการของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ได้แก่ การจัดตัวบุคคล (staffing) คือ การจัดตัวบุคคลเข้าตามสายงานหรือบริหารงานบุคคลนั่นเอง ประกอบด้วยงานหลัก คือ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบำรุงขวัญ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544) และนอกจากนี้ในการมอบหมายงานต้องมอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล จากการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหามาด้านบุคลากร วุฒิไม่ตรงกับงาน ครุทำงานไม่นานก็ลาออก เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าจะทำงานในหน้าที่

กลางคัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่อง บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนจ้างเงินเดือนน้อย เงินเดือนจ่ายไม่เต็มวุฒิงานมากทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากภาวะหนี้สินและขาดการเสริมแรงจากผู้บังคับบัญชา จากสภาพปัญหาบุคลากรที่กล่าวมาเป็นปัญหาหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

จากเหตุผลความสำคัญและปัญหาด้านบุคลากรดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักและทฤษฎีที่จะนำมาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร คือทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Theory of Need Gratification) ซึ่งกิตติมา กวาวงศ์ (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Maslow มี 5 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหารที่อยู่อาศัยยารักษาโรคความต้องการของเพศเป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่างๆความมั่นคงทางจิตใจ
3. ความต้องการทางด้านสังคมได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน



4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคมเป็นที่ยอมรับเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนใฝ่ฝันไว้

แนวทางการบริหารงานของนิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 อ้างถึงใน กิตติมา กวาวงศ์, 2547) กล่าวถึงขอบเขตของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชน แบ่งได้เป็น 4 ประการคือ

1. การแสวงหาบุคลากร เป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการแผนกำลังคนการคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่และการแต่งตั้งกระบวนการวางแผนกำลังคน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน บุคลากร

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้นโดยมีกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุประสงค์หรือโอกาสหรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดีเข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคลากร ให้สวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆในองค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึงการลงโทษทางวินัยการลาออกเกษียณอายุพทุพพลภาพและถึงแก่กรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมนัส ทองงาม (2546) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัญหาด้านการจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านระบบการสรรหาบุคลากร ไม่มีคุณภาพ ครูต้องการให้ใช้ระบบที่คัดเลือกโดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก ด้านการบรรจุและแต่งตั้งมีปัญหาเรื่องงบประมาณการจ้าง ครูต้องการให้มีอัตราเงินเดือนชัดเจน ด้านขวัญกำลังใจ มีปัญหาขาดความยุติธรรม ขาดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาครูการวางแผนไม่เป็นระบบ ครูได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง

กิตติมา กวาวงศ์ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนด้านการดำเนินการสรรหาบุคลากร ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าการเลือกสรรบุคลากรควรยึดหลักการในระบบคุณธรรมเป็นหลัก และมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรให้ทั่วถึง ด้านการดำเนินการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ



ปานกลางโดยครุมีความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้ผลการประเมิน การปฏิบัติงานประกอบ เพื่อความยุติธรรมด้านการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยครุมีความคิดเห็นว่า ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน การทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการพ้นจากงานในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่องการให้ ความเป็นธรรมในการให้บุคลากรพ้นจากงานและมีการจัด กิจกรรมเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่พ้นจากงานและตั้งใจปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถร้องทุกข์ ได้ ในกรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมทุกช่วงอายุมีความเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการดำเนินการ สรรหาบุคลากรและการดำเนินการเกี่ยวกับการพ้นจากงานควรมีการปรับปรุงในประเด็นของ การประชาสัมพันธ์รับสมัครในแหล่งที่เหมาะสมกับความต้องการและการให้ความยุติธรรมในการพ้น จากงาน

วันชัย พิริยะประภากุล (2550) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคคลโรงเรียนอุดมวิทยานุสรณ์ อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาหลักในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การชำระรักษาบุคลากร รองลงมาได้แก่ การแสวงหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้ บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ข้อเสนอแนะโดยรวมคือ โรงเรียนควรสรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะเข้ามาทำงาน และเมื่อครูใหม่เข้ามาทำงานไม่ควรมอบหมายงานรับผิดชอบทันที ควรให้ศึกษางาน ระยะเวลาหนึ่งก่อน ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูมีการนิเทศหรือการให้คำปรึกษา มีการพัฒนาเจตคติครู อย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนา ควรมีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครครู มีการสอบความรู้และ การปฏิบัติเลือกสรรครูให้ตรงตามที่โรงเรียนต้องการมากที่สุดเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกฝน จัดให้มี การปฐมนิเทศครูตลอดจนนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแบบกัลยาณมิตร มีการอบรม สัมมนา การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู ส่วนการกำหนดตำแหน่งงาน อัตรา ค่าจ้างและเงินเดือนควรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะสาขา ที่ขาดแคลน ควรเสริมขวัญและกำลังใจเป็นพิเศษ ให้การส่งเสริมช่วยเหลือรักษาสติธิประโยชน์ สวัสดิการ ต่างๆแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนการให้ บุคลากรพ้นจากงาน ควรกำหนดวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ให้บุคลากรได้รับทราบร่วมกัน ควรดำเนินการ จริงจังอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในสถานศึกษาควรกระทำเมื่อ เสร็จสิ้นปีการศึกษา

พงษ์ธร ผาสิงห์ (2552) ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในจังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน จังหวัดอุดรดิษฐ์ จังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้าน



การธำรงรักษานุคลากร ด้านการสรรหานุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากการงาน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากการงานด้านการธำรงรักษานุคลากร ด้านการสรรหานุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการวางแผนงานบุคลากร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประเภทของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งหมด 359 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 14 คน ครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 345 คน และสำหรับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 199 คน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน ครูผู้สอน จำนวน 185 คน โดยการสุ่มจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรยามาเน ทาโร (Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบ ลิเคิร์ท (Likert) โดยสร้างขึ้นจากการดัดแปลงแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนของนิพนธ์ กิณวงศ์ (2526 อ้างถึงใน กิตติมา กวยวงศ์, 2547) โดยแบ่งแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขออนุญาตแนะนำตัวจากงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นบางส่วนและบางส่วนจัดส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแนบซองติดแสตมป์จ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในกรณีส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 หรือ มีประสบการณ์ด้านการบริหารด้านใดด้านหนึ่ง ประกอบด้วยผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 14 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ (interview) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 1 ชุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือวิจัยมีวิธีการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปให้ประธานและกรรมการที่ปรึกษาตรวจ
3. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการที่ปรึกษา
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอบันทึกและนำเสนอข้อมูลและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัย
ร. ถึงผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 199 คนเป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมียears ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบำรุงรักษานุศลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนานุศลากร ด้านการให้นุศลากรพ้นจากงาน และ ด้านการแสวงหานุศลากร ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านการแสวงหาบุคลากร สถานศึกษาควรให้ปฐมนิเทศครูที่จะเข้ามา รับหน้าที่ใหม่ทุกคนและให้เรียนรู้วัฒนธรรม ต้องจัดประชาสัมพันธ์การรับสมัครครูอย่างทั่วถึงและ หลากหลาย สร้างแรงจูงใจเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสรรหาครู ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ มีการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากร หรือเตรียมความพร้อมใน ตำแหน่งที่เหมาะสม และพัฒนาอย่างเข้มแข็งจึงมีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถ ให้ อยู่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติและตรงกับวิชาเอกให้มากที่สุด มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ให้ครูทราบเป็น รูปแบบเดียวกัน และมาตรฐานอันเดียวกันทั้งโรงเรียน

ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรให้มีการกำหนดแผนการปฐมนิเทศครูและนิเทศภายใน สถานศึกษา แผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนทุกปี จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ส่งครูที่ ปฏิบัติภาระงานไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาเข้าอบรมพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆกับ

หน่วยงานอื่น เข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาตามความสนใจและความถนัดของตนเองและหน่วยงาน สม่่าเสมอ โดยโรงเรียนส่งเสริมปัจจัยเกื้อกูล เช่น ค่าใช้จ่ายในการไปอบรม ค่าเดินทาง ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จัดสรรงบประมาณให้ครูกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ให้ครูได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในช่วงวันหยุด จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีให้ครูอย่างเพียงพอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำการนิเทศการเรียนการสอนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แบบกัลยาณมิตร

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการวิจัยปัญหาของครู และบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำแผนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี จัดตั้งอำนวยการความสะดวกให้แก่ครู ให้นำไปจัดการเรียนการสอนทุกปี กำหนดแนวทางการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดตำแหน่งงาน อัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลน การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ให้ครูทุกคนมีสิทธิได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างเสมอภาค ส่งเสริมช่วยเหลือ รักษาสิทธิประโยชน์การจัดสวัสดิการให้กับครู มีการยกย่องเชิดชูเกียรติได้รับเงินสอนพิเศษในวันหยุดหรือหลังเลิกเรียน ให้ครูได้มีสิทธิลา ให้บุคลากรมีประกันชีวิตและทำประกันสังคมครบทุกคน ให้ความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกการจ่ายค่าตอบแทนที่แต่ละคนพอใจ สนับสนุนความคิดเห็นของบุคลากรอย่างหลากหลายเพื่อนำมาจัดทำแผนการบำรุงรักษาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โรงเรียนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ในการให้ครูพ้นออกจากงาน ดำเนินงานให้ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบที่ตั้งไว้ และประกาศให้รับทราบโดยทั่วกัน ดำเนินการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของครูเมื่อสิ้นปีการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ด้านดำเนินการทางด้านวินัยของครูและบุคลากรเมื่อกระทำความผิด ด้วยการสั่งพักงานและให้ออกจากงานโดยมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิด ผู้บริหารควรชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน มีการปรับปรุงค่าใช้จ่ายและจ่ายค่าตอบแทนเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน ให้ความสมัครใจเมื่อบุคลากรต้องการเกษียณอายุอำนวยความสะดวกในการขอรับสวัสดิการที่หลังจากพ้นจากงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตาม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธร ผาสิงห์ (2552) ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน พบว่า สภาพ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากงาน กิตติมา กวยาวงศ์ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน



เอกชนจังหวัดอ่างทอง พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนด้านการดำเนินการสรรหาบุคลากรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สถานศึกษาไม่จัดสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้แก่บุคลากร ไม่ให้ความมั่นคงในการทำงานที่ชัดเจน ไม่มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธร ผาสิงห์ (2552) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากงาน ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการวางแผนงานบุคลากร งานวิจัยของวันชัย พิริยะประภากุล (2550) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทาง การพัฒนาบุคคลโรงเรียนอุดมวิทยานุสรณ์ อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ปัญหาหลักในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การชำระรักษาบุคลากร รองลงมาได้แก่ การแสวงหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ข้อเสนอแนะโดยรวมคือ โรงเรียนควรสรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะเข้ามาทำงาน เมื่อครูใหม่เข้ามาทำงานไม่ควรมอบหมายงานรับผิดชอบทันที ควรให้ศึกษางานสักระยะหนึ่งก่อน ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครู มีการนิเทศหรือการให้คำปรึกษา มีการพัฒนาเจตคติครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งที่เป็นองค์ประกอบในการบำรุงรักษาบุคคล คือ การจูงใจ ขวัญในการทำงานและสวัสดิการและบริการต่างๆ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการแสวงหาบุคลากรสถานศึกษาควรจัดประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายและสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นศักยภาพให้มาสมัครงาน ควรนำระบบคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครปฏิบัติงาน มีการทดลองการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตรงกับความต้องการด้านปริมาณงานให้เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยโสภณนัส ทองงาม (2546) ได้ศึกษาแนวทางการบริหาร งานบุคคลของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาด้านการจัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการเรียนรู้ ขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านระบบการสรรหาบุคลากรไม่มีคุณภาพ ครูต้องการให้ใช้ระบบที่คัดเลือกโดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก ด้านการบรรจุและแต่งตั้งมีปัญหาเรื่องงบประมาณการจ้าง ครูต้องการให้มีอัตราเงินเดือนชัดเจน ด้านขวัญกำลังใจ มีปัญหาขาดความยุติธรรม ขาดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาครู การวางแผนไม่เป็นระบบ ครูได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง

ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ มีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองด้าน



กิจกรรมการอบรมจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาตามความสนใจ ของตนเองและหน่วยงานสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย พิริยะประภากุล (2550) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอุดมวิทยานุกุล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า แนวทางการพัฒนา จัดให้มีการปฐมนิเทศครูตลอดจนนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแบบกัลยาณมิตร มีการอบรม สัมมนา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู

ด้านการบำรุงรักษานักเรียน สถานศึกษาควรกำหนดการบำรุงรักษานักเรียนอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูได้รับเงินสอนพิเศษในวันหยุดหรือหลังเลิกเรียนให้ครูได้มีสิทธิลาเหมือนข้าราชการ ให้นักเรียนมีประกันชีวิตและทำประกันสังคมครบทุกคนสร้างความพึงพอใจมากที่สุด เน้นการให้ความเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกการจ่ายค่าตอบแทนที่แต่ละคนพอใจสนับสนุนความคิดเห็นของบุคลากรอย่างหลากหลายเพื่อนำมาจัดทำแผนการบำรุงรักษานักเรียนและสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา กวาววงศ์ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการดำเนินการบำรุงรักษานักเรียนในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางโดยครูมีความคิดเห็นว่าการมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน วันชัย พิริยะประภากุล (2550) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอุดมวิทยานุกุล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า การกำหนดตำแหน่งงาน อัตราค่าจ้างและเงินเดือนควรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนควรเสริมขวัญและกำลังใจเป็นพิเศษ ให้การส่งเสริมช่วยเหลือรักษาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ แก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้านการให้นักเรียนพ้นจากงาน สถานศึกษาควรผู้บริหารควรชี้แจงรายละเอียดให้นักเรียนเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน มีการปรับปรุงค่าใช้จ่ายเมื่อนักเรียนพ้นจากงาน ให้ความสมัครใจเมื่อนักเรียนต้องการเกษียณอายุอำนวยความสะดวกในการขอรับสวัสดิการที่หลังจากพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย พิริยะประภากุล (2550) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทาง การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอุดมวิทยานุกุล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า การให้นักเรียนพ้นจากงาน ควรกำหนดวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ให้นักเรียนได้รับทราบร่วมกัน ควรดำเนินการจริงอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในสถานศึกษาควรกระทำ เมื่อเสร็จสิ้นปีการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สถานศึกษาควรหาวิธีการบำรุงรักษานักเรียนที่หลากหลายเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร

2. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาโดยสนับสนุนทุนการศึกษาในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
 3. ควรมีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนให้แก่บุคลากรทุกปีตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
การปฏิบัติงาน
 4. ควรพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นระบบ
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. ควรมีการวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2

รายการอ้างอิง

- กิตติมา กายาวงศ์. (2547) *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอ่างทอง*. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พงศธร ผาสิงห์. (2552) *ศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัด อุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน*. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารและ พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วันชัย พิริยะประภากุล. (2550) *ปัญหาและแนวทางการพัฒนามัคคค โรงเรียนอุดมวิทยานุศูล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง*. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเศษ พลอาจทัน. (2549) *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาพลันธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544) *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- โสมมนัส ทองงาม. (2546) *แนวทางการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาทิตย์ ไซคุณา. (2542) *การบริหารงานบุคคล*. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- เอกชัย กิสุพันธ์. (2527) *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อนาคตศิลป์การพิมพ์.