



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง
ประเภทสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดนครราชสีมา

Personnel management of private schools in Pak Chong District
Type of General Education under the Office of the Private Education
Commission. Nakhon Ratchasima Province

คมสิทธิ์ คณากุล¹ กฤษฎา วัฒนศักดิ์² วิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 619 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 245 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35, S.D. = 0.41$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{x} = 4.42, S.D. = 0.56$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ($\bar{x} = 4.38, S.D. = 0.53$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ($\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.60$)

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา e-mail : drkk2519@gmail.com

² (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) คณะศึกษาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

³ (ดร.) คณะศึกษาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา



2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนา บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคลและด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคลและด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล , โรงเรียนเอกชน , จังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the personnel management of private schools in Pak Chong district. General Education Under the Office of the Private Education Commission Nakhon Ratchasima 2) to compare the personnel management of private schools in Pak Chong district. General Education, under the Office of the Private Education Commission Nakhon Ratchasima Province According to opinions of persons classified by position, educational background and work experience. The research instruments were the questionnaire has a 5-level estimate of 37 items with the entire faith value between 0.60 - 1.00. data were analyzed by quantitative research population was administrators and teachers of private schools in Pak Chong district General Education Under the Private Education Commission of Nakhon Ratchasima for the academic year 2020, a total of 14 schools, a total of 619 students. sample size administrators and teachers of personnel management of private schools in Pak Chong district General Education Under the Private Education Commission of Nakhon Ratchasima for the academic year 2020, 245 people. sampling method the sample size was determined according to the Taro Yamane formula and applied the proportional sampling method. (Proportional Random Sampling). The data were analyzed by using computer software package. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test

The results were as follows:

1) Personnel management in private schools in Pak Chong District Under the Office of Management Private Education Commission Nakhon Ratchasima Province Overall and each aspect was found at a high level ($\bar{X} = 4.35, \bar{S}.D. = 0.41$). When considering each aspect, it was found that all aspects were performing at a high level, in order of mean from high to low. Personnel development ($\bar{X} = 4.42, SD = 0.56$) followed by individual performance appraisal ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.53$), while the lowest performing area was recruiting and recruiting. ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.60$)



2) The comparison of personnel management of private schools in Pak Chong district according to the opinions of the respondents. Classified by position In the overview and aspects, it was found that the management and

Teachers have different overall opinions. When considering each aspect, it was found that personal development had different opinions. The other side There are no different opinions.

3) The comparison of personnel management of private schools in Pak Chong district according to the opinions of the respondents. Classified by educational background In the overview and aspects, it was found that respondents with bachelor's and master's Overall, there were no differences when considering individual aspects, it was found that personnel planning and recruitment and selection were not different. As for the personal development and performance appraisals, opinions differed.

4) The comparison of personnel management of private schools in Pak Chong district according to the opinions of the respondents. Classified by work experience Overall and in each aspect, it was found that the overall picture was not different. When considering each aspect, it was found that human planning and recruiting and Selection of individuals is no different. In terms of human development and personal performance evaluation, there are opinions differ.

Keywords : Personnel management , Private schools, Nakhon Ratchasima

ความสำคัญของปัญหาและที่มาของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการ แข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและ หุ่นเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรง กัดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คน ไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่ สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560)



จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 พบว่า ประเทศไทยเองยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่าย งบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุง เป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการ บริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา ซึ่งการบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์กรหรือหน่วยงานซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรหรือหน่วยงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อ การบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีและยอมรับกันว่าถึงแม้จะมีความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบันก็ตามแต่ถ้าการจัดการด้านบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานไม่เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการรักษาวินัยและวินัยเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารแล้วจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญเพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานและธำรงรักษาคนดีนี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีลักษณะการจัดการศึกษาค่อนข้างพิเศษกว่าโรงเรียนของรัฐกล่าวคือ บางแห่งจัดการศึกษาเฉพาะระดับอนุบาลบางแห่งจัดการศึกษาทั้งระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาบางแห่งจัดการศึกษาเฉพาะระดับมัธยมศึกษาหรือบางแห่งจัดระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันถึงแม้จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐแต่การดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลของปัญหาดังกล่าวได้แก่การบริหารงานบุคคลยังมีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์น้อย กล่าวคือ การรับครูสาขาต่างๆ ขาดแคลนครูบางวิชาการพัฒนาบุคลากรยังมีจำนวนน้อย ครูไม่ชอบรับการอบรม ครูมักลาออกกะทันหัน เพื่อสอบเข้ารับราชการ ได้เงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เท่าเทียมกับรัฐบาล อีกทั้งการพิจารณาประเมินให้ออกจากงานยังมีเกณฑ์ไม่แน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538) นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมากที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหลากหลาย อาทิ บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรครูไม่ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ไม่ปรับพฤติกรรมในการสอน ไม่สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนบุคลากรมี ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำหรือต่ำกว่าวุฒิการศึกษา บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดความพึงพอใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากการจัดสวัสดิการให้บุคลากรน้อยไม่ทัดเทียมกับครูในสังกัดหน่วยอื่น ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในอาชีพบุคลากรลาออกไปประกอบอาชีพอื่นกะทันหัน ทำให้โรงเรียนเอกชนดังกล่าวขาดครูและต้องดำเนินการหาครูทดแทนอยู่เป็นประจำ

การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการจะนำพาให้การศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจากสถิติการขอลาออกและการบรรจุครูเข้าใหม่ของโรงเรียนเอกชน ในแต่



ละปีการศึกษาพบว่า มีจำนวนมาก เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างมาก การที่จะสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาแทนที่ และคุณวุฒิที่ตรงตามความต้องการนั้น ต้องมีประสบการณ์และทักษะในการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลตามต้องการ แต่การเรียนการสอนรอเวลาไม่ได้จึงต้องใช้บุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ การที่จะให้ครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญดำรงอยู่ในองค์กรสถานศึกษาได้ยาวนานนั้น ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการศึกษาและการบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ

อำเภอปากช่อง เป็นอำเภอขนาดใหญ่ มีโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียนเอกชนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมาในอำเภอปากช่องมีจำนวน 14 โรงเรียนซึ่งมีความแตกต่างทางด้านขนาดของโรงเรียนและพื้นที่ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำให้คุณภาพของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันจากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคือ การขาดอัตรากำลังครูในโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่พบว่า มีอัตราการลาออกของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องจากการสอบราชการได้ หรือการไปทำงานองค์กรเอกชนอื่นๆ รวมทั้งบางโรงเรียนยังขาดการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษา ตลอดจนทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาการดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูล ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา กล่าวคือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของบุคคลจำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารบุคคลตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551: 18); ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 9); พยอม วงศ์สารศรี (2548: 3) และกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 29-30) สรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) ด้านการพัฒนาบุคคล และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

-ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 619 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2563)

-กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 245 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 14 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 619 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาประจำปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 1 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการเพิ่มเติมในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน การหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีสร้างเครื่องมือ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านั้นมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจการวิจัย เพื่อให้การเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า



5) นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 ครูผู้สอน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 93.06 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 93.06 วุฒิปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 7 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 รองลงมาอยู่ระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.94

2) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

2.1) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

2.2) ด้านการวางแผนบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.3) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีแนวปฏิบัติด้านการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศอย่าง



ชัดเจนรองลงมา คือ มีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาคณาจารย์ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการสรรหาที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นต่อภาระงาน

2.4) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานและประพฤติดี ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

2.5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ บุคลากรในทุกระดับทราบถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติ รองลงมา คือ มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา

3.1) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคลและด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคลและด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี และ 7 – 9 ปี

อภิปรายผล

1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่องเป็นสถานศึกษาเอกชนที่ได้ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน



พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ๒๕๕๔ แสดงให้เห็นได้ว่าการกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้สถานศึกษาดำเนินการได้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ก่อเดช หล้าจะนะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเนตรนภา นามสพง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมากเช่นกัน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นการบริหารงานที่มีอิสระในการบริหารจัดการ แต่มีแนวปฏิบัติในการกำกับติดตามการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุด คือด้านการพัฒนาบุคคล อาจจะเป็นเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารตระหนักและมีแนวทางการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐธยาน์ รัตนิน ปฐมภักดิ์ ณรงค์ พิมสาร และสิริกัญญา ธนวุฒิพรพินิต (2563) เรื่องกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ที่พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากรเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล ให้บุคลากรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ จะส่งผลการพัฒนาบุคคล และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตรงกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนงานซึ่งเป็นไปตามระเบียบและแผนที่กำหนดไว้ แต่ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงอาจจะยังไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนหนึ่งนั้นอาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีนโยบายในการบริหารด้านสวัสดิการที่แตกต่างกัน บางโรงเรียนอาจจะได้รับมากแต่โรงเรียนขนาดเล็กอาจจะได้รับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของก่อดเดช หล้าจะนะ (2555) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการจัดสวัสดิการนั้นควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง กล่าวคือสวัสดิการที่จัดขึ้นจะต้องเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้น มิใช่เป็นความต้องการหรือความคิดเห็นของผู้บริหารบางคนที่เห็นว่าควรจัดให้มีขึ้น หรือลอกเลียนแบบ จากองค์กรอื่น เพราะบริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนย่อมแตกต่างกัน มิฉะนั้นอาจทำให้เกิดความสับสนเปลืองและสูญเปล่า (อาภัสสรีย์ ชัยคุนา : 2542)

3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน



บุคคลและด้านสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี และ 7 – 9 ปี ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยยังไม่เข้าใจในบริบทของสถานที่ทำงาน ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งเริ่มเข้าใจในบริบทของสถานที่ทำงาน เข้าใจนโยบาย หลักการ แนวคิด กระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของก่อเดช หล้าจะนะ (2555) ที่พบว่าสถานภาพด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1) ด้านวางแผนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ควรให้ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องในแต่ละตำแหน่งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อที่จะได้วางแผนด้านกำลังคนได้อย่างเหมาะสม

1.2) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ควรมีการพิจารณาหาครูที่มีคุณสมบัติตรงตามสาขาและภาระงานที่ต้องการโดยพิจารณาเรื่องการสรรหาที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

1.3) การพัฒนาบุคคล ควรมีการพิจารณาเรื่องการจัดสวัสดิการและชี้แจงให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และทำการสำรวจความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาเพิ่มและเสริมความรู้ประสบการณ์ ทักษะให้มีคุณภาพ

1.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล จากผลการวิจัย ควรให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำคู่มือชี้แจงหลักเกณฑ์ต่างๆให้ชัดเจน

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.2) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

ก่อเดช หล้าจะนะ. (2555). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสงขลา



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

“สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

- ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภักดิ์ ณรงค์ พิมสาร สิริภาณุจันท์ ธนวุฒิพรพินิต. (มกราคม-เมษายน). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1) 2563 หน้า 214 – 227
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____ . (2549). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตรนภา นามสพุง (2557). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. สารนิพนธ์หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- อาภัสสรีย์ ชัยคุณา. (2542). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่