



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION OF PRIVATE SCHOOLS IN SAMUT SAKHON PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

สมยา แก้วสมบัติ¹, สุกัญญา สุदारารัตน์²
Somya Kaewsombut¹, Sukanya Sudararat²
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์¹⁻²
Rajapruk University¹⁻²
E-mail: dangsomya2529@gmail.com

ได้รับบทความ: 27 มิถุนายน 2566; แก้ไขบทความ: 7 กันยายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 กันยายน 2566;

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 254 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีความตรงวัดด้วยค่า ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาระหว่าง .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .98 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t-test independent และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาและคัดเลือก รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, โรงเรียนเอกชน, สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร



Abstract

The objectives of this research were to 1) study the human resource management in education of private schools in Samut Sakhon Provincial Education Office, and 2) compare the human resource management in education of private schools in Samut Sakhon Provincial Education Office based on teachers' opinions classified by gender, education level, work experience and school size. The sample consisted of 254 teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) between .67-1.00 and a reliability value of .98. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD. The results of the research were as follows: 1) teachers' opinions towards the human resource management in education of private schools in Samut Sakhon Provincial Education Office, in overall and particular aspects, were at a high level. The highest mean was the aspect of Selection followed by Development, Rewards and Appraisal, and 2) the opinions of teachers, classified by gender, were statistically significant differences at the .05 level in overall, while the education level, work experience, and school size were not different.

Keyword: human resource management, private schools, Samut Sakhon Provincial Education Office

บทนำ

การดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาเอกชน ที่กระทรวงศึกษาธิการมอบแก่สมาคมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน (The Association Board of Coordination and Promotion of the Private Education : APPE) ที่ผลักดันการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: ออนไลน์) ตามนโยบายที่ดำเนินการ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเอกชน เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร “สช. On Mobile” การยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มยากจนพิเศษในโรงเรียนเอกชน การส่งเสริมกิจการลูกเสือในโรงเรียนเอกชน และการช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนที่ประสบอุทกภัย นโยบายต่างๆ ที่ต้องขับเคลื่อนนั้นต้องอาศัย “คน” เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จลุล่วง การส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนา



บุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าสู่หน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจุบันสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รายงานประจำปี 2563 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: ออนไลน์) เกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลจำนวนครูในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2562-2563 พบว่า ปีการศึกษา 2562 จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 138,208 คน และปีการศึกษา 2563 จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 186,168 คน ซึ่งจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนลดลงจำนวน 6,193 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2563: ออนไลน์) นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาของจังหวัดสมุทรสาคร (SWOT Analysis) ในโรงเรียนเอกชน ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร, 2559: ออนไลน์) พบจุดอ่อนและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดสมุทรสาคร ประเด็นเหล่านี้ อาทิ ครูขาดแคลน ไม่เพียงพอกับการะงาน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก อัตรากำลังบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านสนับสนุนการสอนในสถานศึกษาไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับการะงาน ทั้งนโยบายการสอบบรรจุครูเวลา ที่ส่งผลต่อการที่ครูเอกชนเข้าร่วมสอบแข่งขัน และเมื่อสามารถสอบบรรจุได้ส่งผลต่อการลาออกระหว่างปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้จากรายงานเพิ่มเติมที่แสดงถึงปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาเอกชน คือ ความไม่ชัดเจนในการสรรหาและคัดเลือก ที่อาจใช้เพียงการแนะนำ ญาติหรือคนสนิทภายในในการสามารถเข้าทำงานได้ นอกจากนี้ความสนใจในการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการและสวัสดิภาพที่แตกต่างอย่างชัดเจนกับความเป็นครูรัฐบาลและเอกชน หรือความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังคงเกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนทั้งในด้านของการถูกลดทอนเงินเดือน และสวัสดิการครูเอกชนถูกจำกัดภายใต้เงินอุดหนุนผู้เรียนที่คำนวณจากเงินเดือนครูโรงเรียนเอกชนในอัตรา 15,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลที่จำกัดเพียง 100,000 บาทต่อปี สะท้อนคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งไม่มั่นคงและไม่มีความก้าวหน้า โรงเรียนเอกชนจึงขาดแคลนครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครูลาออกระหว่างปีเมื่อมีการเรียกบรรจุข้าราชการครู ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียน คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2561: 19) จะเห็นได้ว่าปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนยังคงเป็นปัญหา ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรตระหนัก (ปาจารย์ นาคะประทีป และคณะ, 2564: 208-126) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน เป็นส่วนหนึ่งของการเริ่มต้นที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิภาพกับประสิทธิผลสู่โรงเรียน โรงเรียนได้บุคลากรทำงานที่เพียงพอต่อเนื่อง ได้คนดี มีความสามารถเข้ามาทำงาน ซึ่งโรงเรียนควรนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเอกชน ตามแนวคิด Michigan Model of HRM (Fombrun, 1984: 33-56) ที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาก็เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นอันดับแรก และให้ครูหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการที่จะทำ



ให้บรรลู่สู่เป้าหมายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาให้มีความสำคัญกับหน่วยงานหรือองค์กรมากกว่าตัวบุคคล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากร

ประชากร คือครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 11 โรงเรียน จำนวน 132 คน ขนาดกลาง 5 โรงเรียน จำนวน 199 คน และขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 413 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 744 คน (สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร , 2563: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษาทั้งหมด 24 โรง แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 11 โรงเรียน จำนวน 45 คน ขนาดกลาง 5 โรงเรียน จำนวน 68 คน และขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 141 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 254 ได้โดยการนำจำนวนประชากรเทียบกับตารางสำเร็จรูป Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970: 607-610) ได้จำนวน 254 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิดของ Michigan Model of HRM (Fombrun, 1984: 33-56) ได้ 4 กระบวนการ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยข้อคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า .67- 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ Cronbach โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอลหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามคืนได้ครบภายหลังประมาณ 1-2 เดือน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 254 ฉบับ
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้
1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย ค่าทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้น เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD

ผลการวิจัย

ตารางที่: 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	การสรรหาและคัดเลือก	4.43	.61	มาก	1
2.	รางวัลและผลตอบแทน	4.25	.83	มาก	3
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.14	.64	มาก	4
4.	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.26	.64	มาก	2
ภาพรวม		4.27	.61	มาก	

จากตารางที่: 1 ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .61) รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่: 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทางการศึกษา	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การสรรหาและคัดเลือก	4.32	.64	4.47	.60	-1.87	.06
2.	รางวัลและผลตอบแทน	4.09	.83	4.32	.82	-2.03*	.04
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	.61	4.17	.65	-1.07	.28
4.	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.13	.63	4.31	.64	-2.08*	.04
ภาพรวม		4.15	.61	4.32	.61	-1.98*	.05



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่: 2 พบว่า พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมและด้านรางวัลและผลตอบแทน และการฝึกอบรมและพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาและคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่: 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทางการศึกษา	ระดับการศึกษา					
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การสรรหาและคัดเลือก	4.45	.61	4.34	.63	1.23	.22
2.	รางวัลและผลตอบแทน	4.29	.83	4.14	.82	1.17	.24
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	.63	4.05	.65	1.21	.23
4.	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.29	.65	4.16	.62	1.30	.19
ภาพรวม		4.30	.61	4.17	.62	1.35	.17

จากตารางที่: 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่: 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ที่	การบริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน								F	p
	ทรัพยากรมนุษย์	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		15 ปีขึ้นไป			
	ทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การสรรหาและคัดเลือก	4.55	.59	4.30	.67	4.43	.55	4.51	.56	2.52	.06
2.	รางวัล และผลตอบแทน	4.37	.83	4.16	.83	4.25	.79	4.27	.90	.90	.44
3.	การประเมินผลการทำงาน	4.23	.65	4.05	.68	4.17	.58	4.15	.57	.121	.31
4.	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.36	.67	4.14	.66	4.32	.62	4.30	.49	2.00	.11
	ภาพรวม	4.38	.62	4.16	.64	4.29	.59	4.31	.52	1.83	.14

จากตารางที่: 4 ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 15 ปีขึ้นไป, 11-15 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่: 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	การบริหารทรัพยากร มนุษย์ ทางการศึกษา	ขนาดโรงเรียน							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		F	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การสรรหาและ คัดเลือก	4.27	.52	4.62	.48	4.39	.68	5.52**	.01
2.	รางวัลและ ผลตอบแทน	4.03	.77	4.36	.89	4.28	.81	2.30	.10
3.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.99	.60	4.18	.59	4.17	.67	1.62	.20



ประสิทธิภาพของบุคลากร และ 4) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรศึกษามีความสำคัญสูง โดยเฉพาะในด้านการแสดง ความนับถือในองค์กร ความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กรฯ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยพรรณิ เรืองบุญ (2561: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรสาครมีมุมมองในการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและแนว ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนทุกแห่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายและแนวทางการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ ทั้งการสรรหา ให้อำนาจ การประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรม พัฒนา ซึ่งโรงเรียนเอกชนเห็นความสำคัญว่าการสร้างแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559: 10-12) ที่กล่าวว่า 1) การสรร หาและการคัดเลือก เป็นกระบวนการจัดหาคู่มือที่มีคุณสมบัติ มีทักษะความรู้ความสามารถตรง ตามที่องค์กรกำหนดอย่างครบถ้วนและตรงตามเงื่อนไขเวลาที่ต้องการการดำเนินงานขององค์กร จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรของตน 2) การจ่ายค่าตอบแทน เป็น กระบวนการบริหารอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม เหมาะสม กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจูงใจบุคคลภายนอกเข้ามาร่วม งาน การบริหารค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อำนวยรักษา ทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะ ตรวจสอบความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลของ การประเมินจะเป็นตัวกำหนดความเหมาะสมกับค่าตอบแทน และเป็นผลสะท้อนกลับต่อตัวบุคลากร ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ที่สำคัญคือใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และ 4) การเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับ งาน สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้องกับ Agado (1998: ออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพบริเวณทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนา



บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณทางใต้ของมลรัฐเทศซ์ โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและให้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบเป็นขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานกับผู้นิเทศและให้ข้อคิดเห็นว่าการมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การนำไปใช้ในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษา การรับรู้ของครู ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการนำผลการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรให้สถานศึกษาจัดรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยจัดทำคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่ระบุทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพิจารณานำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ประเด็นสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์พร้อมระบุคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางสาธารณะ เช่น ประกาศผ่านเว็บไซต์สถานศึกษา เพจเฟซบุ๊ก เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1). ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรในพัฒนาการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- 2). ควรศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). การประชุมใหญ่สามัญ สมาคมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [https://moe360.blog/\[25 ธันวาคม 2565\]](https://moe360.blog/[25 ธันวาคม 2565])
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2559). การจัดทรัพยากรบุคคลพื้นฐาน แนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาจริย นาคะประทีป และคณะ. (2564). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน”. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 56.
- พรณี เรืองบุญ. (2561). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3”. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2561. หน้า 9-16.



- วิลาวรรณ ธิพิพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตร
หัตถกร.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปี
งบประมาณ 2560-2564**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.home.skn.go.th/> [5
สิงหาคม 2565].
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). **รายงานประจำปี 2563**. [ออนไลน์],
แหล่งที่มา: <https://opec.go.th/wp-content/uploads/2021/07/Report2563.pdf>
[25 มกราคม 2565]
- Fombrun, C. J. (1984). **Strategic human resource management**. John Wiley & Sons.
- Korkmaz, O., & Yilmaz, O. (2017). “The effects of human resource management
practices on employee turnover intention: An empirical study on Turkish 5-star
hotels”. **Journal of Tourism and Hospitality Management**. 5(3): 39-52.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.