



การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในจังหวัด
อุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
PERSONNEL ADMINISTRATION FOR CHARITY SCHOOLS IN THE BUDDHIST
TEMPLES IN UBON RATCHATHANI PROVINCE UNDER THE OFFICE OF
PRIVATE EDUCATION COMMISSION

รัตนาพร นิระมนต์¹, สุรางคณา มัณยานนท์² และ สุรศักดิ์ หลาบลมาลา³
Rattanaporn Neeramon¹, Surangkana Manyanon² and Surasak Labmala³
มหาวิทยาลัยราชธานี¹⁻³
Ratchathani University¹⁻³
E-mail : Maikukkik_11@hotmail.com¹

ได้รับบทความ: 4 เมษายน 2566; แก้ไขบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2568; ตอรับตีพิมพ์: 8 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 179 คน รวมจำนวน 202 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 98.02 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก รองลงมา คือ ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ตามลำดับ
2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล มีประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนา ดังนี้
 - 1) ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ผู้บริหารควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ห้องค้การมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 2) ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล เพื่อประเมินผลการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบของโรงเรียนเอกชน
 - 3) ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการ



เรียนการสอน และการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และ 4) ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่อง กระบวนการอัตราค่าตอบแทน กระบวนการรักษาความปลอดภัย และรักษาสุขภาพอนามัยและ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรผู้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to study personnel administration for charity schools and guidelines for developing personnel administration for charity schools in the Buddhist temples in Ubon Ratchathani Province under the Office of the Private Education Commission. The research involved 202 participants, comprising 23 school administrators and 179 teachers. One hundred ninety-eight questionnaires were returned, accounting for a 98.02% response rate. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and open-ended questions reliability of .98. Data analysis methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. Overall, Personnel Administration in the Charity Schools was rated highly. These include Personnel Planning, Recruitment, and Selection; Placement and Personnel Record; Personnel Evaluation, Development, and Discipline, with the lowest mean score observed in Personnel Welfare and Funding.

2. Notable development guidelines for Personnel Administration include: 1) Enhancing personnel management laws to facilitate more accessible practice and human resources development in Planning, Recruitment, and Selection. 2) Establishing policies for Placement and Personnel Records to align with the regulations of the Office of Private Education Commission. 3) Encouraging new technologies in learning management and work processes for more effective Personnel Evaluation, Development, and Discipline. And 4) Focus on payment procedures, health benefits, and overall welfare in the personnel welfare and funding.

Keywords: Personnel Administration, Charity Schools in the Buddhist Temples, the Office of Private Education Commission



บทนำ

การบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินงานร่วมกันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือได้ว่าบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแต่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต (เกลิงเกียรติ ไวกย, 2562: 14) สอดคล้องกับบทความของ ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564: 154) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญา และมีความรู้สึก สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ อีกทั้งสภาพสังคมที่มีการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้บุคคลต้องปรับตัวให้มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากร และองค์การได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ ในการบริหารงานบุคคล จะประสบความสำเร็จนั้น โรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้หรือไม่ั้น ส่วนสำคัญที่สุดคือ การขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ถ้าโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ และขาดความขยัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนนั้นก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561: 31-32) เช่นเดียวกันกับ ชญานิศก์ เปลียนดี (2564: 34) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพราะทุกองค์การล้วนพบปัญหาซึ่งถูกกระทบจากอิทธิพล การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก มักจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การ ผู้บริหารต้องมีวิธีการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะมีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลในองค์การได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทางวิชาการควบคู่ไปกับการฝึกอบรมคุณธรรม ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และให้สอดคล้องกับสถาบันที่เป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา



โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนได้รับการจัดตั้งเพื่อเป็นการกุศลให้ผู้มีฐานะยากจนได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้น ดังนั้น โรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่น่าสนใจในการให้บุตรหลานไปเรียน เพื่อให้ได้มีโอกาสได้เรียนทั้งวิชาการต่าง ๆ และมีโอกาสได้รับการกล่อมเกลาจิตใจด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนเป็นทั้งคนดี และคนเก่งในสังคม โดยมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยมีเจ้าอาวาสวัด คณะสงฆ์ และคณะกรรมการบริหารหมู่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารและการจัดการโรงเรียน ซึ่งจากสภาพการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำไปควบคู่กับการบริหารงานอื่น ๆ และพบปัญหาสำคัญในการบริหารงานบุคคล คือ ขาดความเชื่อมโยงในแผนงานบุคคลกับงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการบริหารงานบุคคล ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน บุคลากรที่ได้มามีขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงาน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สวัสดิการของบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน จึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (รังสรรค์ ศรีโคตร, 2563: 2-3) เช่นเดียวกับ พระปลัดศรายุทธ มหานรินโท (มหาประโช) (2561: 2-3) ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนการกุศलयึดหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษาของโลกตะวันตก ซึ่งเป็นจุดบอดของการบริหารโรงเรียนการกุศล เนื่องจากการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จะต้องบูรณาการหลักธรรมให้สอดคล้องกับบริบททางทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ส่วนปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน และขาดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผล

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนพบปัญหาลักษณะคล้ายกันเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปปัญหาอุปสรรค อาทิเช่น โรงเรียนจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรขาดการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการวางแผนกำหนดเป้าหมายไม่สอดคล้องกับบริบทชุมชน การระบุถึงขอบเขต บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชัดเจน และไม่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และขาดการนำผลการประเมินการดำเนินงานมาพัฒนา ปรับปรุงงานในโรงเรียน ครูไม่เพียงพอกับชั้นเรียน ครูขาดความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ เนื่องจากครูจบไม่ตรงตามสาขาวิชา ขาดการส่งเสริมพัฒนาครู และ



บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ผู้บริหารจัดการงานบุคคลและงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กิจกรรมประเภทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และนักเรียน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนยังน้อยเกินไป ครูยังขาดความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ครู และบุคลากรในโรงเรียนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากโครงสร้างของค่าตอบแทนในโรงเรียน จึงส่งผลให้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ จากสภาพการณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำเป็นต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพเพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์นำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียน จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 356 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 333 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียน จำนวน 10 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน



โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ใช้ประชากรทั้งหมด ครูผู้สอน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564: 15) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก 2) ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล 3) ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย และ 4) ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร โดยศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกตอน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ระหว่าง .48 - .75 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา



ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก	4.19	.30	มาก
2.	ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล	4.13	.32	มาก
3.	ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย	3.99	.28	มาก
4.	ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร	3.81	.32	มาก
รวม		4.03	.16	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .30) รองลงมา คือ ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .32) ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .32) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนาในแต่ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ผู้บริหารควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ความถี่ 62)



2.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล เพื่อประเมินผลการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบของโรงเรียนเอกชน (ความถี่ 76)

2.3 ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ความถี่ 71)

2.4 ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการอัตราค่าตอบแทน กระบวนการรักษาความปลอดภัย และรักษาสุขภาพอนามัย และกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรผู้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร (ความถี่ 96)

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก รองลงมา คือ ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ด้านการประเมิน การพัฒนาบุคคลและงานวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ตามลำดับ จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเนื่องมาจาก ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์กรใด องค์กรหนึ่งแต่เพียงที่เดียว อาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์กรใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจ เพราะความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วย ต่างฝ่ายต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำเร็จของคนความสำเร็จในชีวิต และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มีรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด จากบทบาทดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัด



อุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถปฏิบัติและบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญและควรพิจารณาสนับสนุนจากปัจจัยด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากรต่าง ๆ ให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม มีการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน เช่น การถูกเลิกจ้างงานอย่างกะทันหันเป็นเหตุให้ไม่มีรายได้ หรือการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมสำหรับเกษียณอายุตั้งแต่นั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสิทธิ์ แซ่จ้าว (2564: 12-13) ที่ได้เสนอไว้ว่า การบริหารงานบุคคล นั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์การและสังคมเพื่อสร้างความรับผิดชอบและเป็นผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วย เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบุคลากรในองค์การ ก็จะได้มีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อไป รวมถึงการยึดหลักประชาธิปไตย เคารพในสิทธิ ความเสมอภาค และความสามารถของบุคคล มีความยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานสนับสนุนให้มีการวิจัย และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจ หุ่่มเท รับผิดชอบงาน และถือว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และช่วยให้องค์การดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ รังสรรค์ ศรีโคตร และคณะ (2563: 6) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญให้คณะครู มีส่วนร่วมกันวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้าน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ผู้บริหารควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้้องค์การมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล เพื่อประเมินผลการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบของโรงเรียนเอกชน 3) ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 4) ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการอัตราค่าตอบแทน



กระบวนการรักษาความปลอดภัย และรักษาสุขภาพอนามัยและกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรผู้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดี (2564: 94) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดสรร อัตราครู ให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก จัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอน มีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายที่ทำงานบ่อย และ ควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของของอีกหลายท่าน เช่น ผลการวิจัยของ คมสิทธิ์ คณากุล และคณะ (2564: 129) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องในแต่ละตำแหน่งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อที่จะได้วางแผน ด้านกำลังคนได้อย่างเหมาะสม ควรมีการพิจารณาหาครูที่มีคุณสมบัติตรงตามสาขาและภาระงานที่ต้องการ โดยพิจารณาเรื่องการสรรหาที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง ผลการวิจัยของ ธนพล เปรมกมล (2565: 100) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เป็นบทบาทที่สำคัญของ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ และกำหนดนโยบายของ สถานศึกษาในอนาคต และ ผลการวิจัยของ ปาจริย์ นาคะประทีป และคณะ (2564: 214) ที่ได้วิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารค่าตอบแทน นั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรซึ่งค่าตอบแทน รวมถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อหนุนที่ องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตให้อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรทำงานให้กับโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นำข้อมูลไปใช้ในการกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผล วิจัยไปวางแผนแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

1.3 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็น ข้อมูลสารสนเทศในการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ เพื่อให้



ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ผู้บริหารควรมีการนำเสนอแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก ให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณา เพื่อความโปร่งใสในการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก และควรมีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติในการทำงานทดสอบปฏิบัติงานจริง และทดสอบวัดบุคลิกภาพและความสนใจ เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

2.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล ผู้บริหารควรมีการศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคล ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลแก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และควรให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจให้กับบุคลากรใหม่

2.3 ด้านการประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม เพื่อเสริมสร้างวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยให้มากขึ้น และควรมีการประชุมกำหนดนโยบายที่ชัดเจนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และชี้แจงการดำเนินงานวินัยทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นนี้ หรืออาจจัดประเด็นนี้ให้อยู่ในลำดับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลระดับต้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสำรวจความต้องการและพัฒนาระบบ สวัสดิการของครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อตอบโจทยความต้องการที่แท้จริง และควรจัดให้มีค่าเบี้ยเลี้ยงในการทำกิจกรรมพิเศษที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา



เอกชน เชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงประจักษ์ อันจะสามารถนำข้อมูลไปพัฒนา ปรับปรุง และ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น

3.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้โมเดลเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

3.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในอนาคต และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการบุคลากรในองค์กรได้อย่าง เหมาะสมและตรงต่อความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- เถลิงเกียรติ ไวกยี่. (2562). “แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- เอกสิทธิ์ แซ่จ้าว. (2564). “การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- คมสิทธิ์ คณากุล, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). “การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา”. *การประชุมวิชาการ ระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564 “วิถีชีวิตใหม่ด้วยงานวิจัยทาง สุขภาพและการบริการ”* (น. 120-130). วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ชญาณิศร์ เปี้ยนดี. (2564). “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนพล เปรมกมล. (2565). “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปาจริย์ นาคะประทีป จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ และ สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2564). “การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน”. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2): 208- 216.



- พระปลัดศรรายุทธ มหานครนโท (มหาประค). (2561). “การปรทรโรงเรยนการกุศลของวัดในพระพุทศศาสนา ตามหลักสัศคหวตฤ 4 สัศกตสัศนงานคณกรรมการสัศเรมการศกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ เขต 1”. *วทยานพนธปรญญามหาบัณทิต*. บัณทิตวทยาลย: มหาวทยลยมหาจุฬาลงกรณราชวทยาลย.
- รัศสรศ ศรคทร, ชวนคต มะเสนะ และ กรกกร แก้วลัวน. (2563). “รูปแบบการปรทรงานบุคคลโรงเรยนการกุศลของวัดในพระพุทศศาสนา”. *วารสารมนุษยศตรและสัศคมศตร มหาวทยลยานครพนม*, 10(1): 1-8.
- ศรญญา แสงสว่าง และ ทรรัตน สททท. (2564). “แนวทางการพัฒนาการปรทรงานบุคคลของปรทรสถานศกษาสัศกตสัศนงานเขตพ้นที่การศกษามัธยมศกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร”. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12): 152-165.
- สัศนงานปลัดกระทรวงศกษาธการ. (2564). *คู่มือการปรทรจ้ดการโรงเรยนเอกชนสู่ความเป็นเลศ INTERSECT model*. กระทรวงศกษาธการ.
- สุภารณ หาญนรชยกจ. (2561). “การศกษาปญหาและแนวทางการพัฒนาการปรทรงานบุคคลในสถานศกษา สัศกตสัศนงานเขตพ้นที่การศกษาประถมศกษาชุมพร เขต 1”. *วทยานพนธปรญญามหาบัณทิต*. บัณทิตวทยาลย: มหาวทยลยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities”. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

