

แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล

ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

Independent Study Title : The Guidelines for Personnel Administration and Maintenance of Private Charity Schools in Mueang District, Chiang Rai Province

ณัฐนิชาภัค พุทธสาร

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระหลัก อาจารย์ ดร.ไพโรจน์ รัตนวงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม อาจารย์ ดร.สุวดี อุปปินใจ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ จำนวน 126 คน เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ โรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา โรงเรียนคริสเตียนไพศาลศาสตร์และโรงเรียนธารทิพย์ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า

1. ปัจจัยปัจจัยด้านการประสบความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้านดังนี้ 1) ปัจจัยปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยด้านปัจจัย ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสถานะทางอาชีพ 4) ด้านนโยบายและ

การบริหาร 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

Abstract

The purposes of this study was to examine the factors affecting the personnel administration and maintenance of private charity schools in Mueang District, Chiang Rai Province, and to develop the guidelines for personnel administration development and maintenance for private charity schools in Mueang District, Chiang Rai Province. The population was 126 participants that included school administrators and teachers in private charity schools in Mueang District, Chiang Rai Province i.e. Sahasat Suksa School, Christian Paisansat School, Thanthip School. The research instruments were questionnaire and interview. The data was analyzed by mean, standard deviation, and content analysis. The findings showed that:

1. Motivation for success in the job held the highest mean score while progress in the job was the lowest. Also, maintenance factor in regard to methods of commanding showed the highest mean score but salary and compensation were the least.

2. The guidelines for personnel administration development and maintenance for private charity schools in Mueang District, Chiang Rai Province covered 2 factors. 1) Motive factors consisted of 5 aspects: (1) Success of the job; (2) Recognition; (3) Characteristics of the job; (4) Responsibility; and (5) Career advancement. 2) Maintenance factors comprised 8 aspects: (1) Salary and compensation; 2) Relationships with superordinate; 3) Career status; 4) Policy and administration; 5) Work conditions; 6) Personal security; 7) Career security; and 8) Methods in commanding.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญเพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนพื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม ประเทศที่มีการพัฒนาย่อมส่งผลถึงพลเมืองในประเทศให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้สภาพปัจจุบันในประเทศต่างๆ ทั่วโลกต่างยอมรับว่า ความรู้ของทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญ

และเชื่อมโยงกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ทำให้มีการเรียกสังคมในปัจจุบันว่าเป็น เศรษฐกิจฐานความรู้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์; และคณะ, 2548 : 26)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 ได้แบ่งประเภทโรงเรียนเอกชนในระบบออกเป็นโรงเรียนเอกชนทั่วไป และโรงเรียนเอกชนการกุศล โดยโรงเรียนเอกชนการกุศลแต่ละประเภทมีลักษณะการจัดตั้งแตกต่างกัน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้กำหนดประเภทโรงเรียนเอกชนการกุศล ประกอบด้วย โรงเรียนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนการกุศลของวัดในพุทธศาสนา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โดยโรงเรียนเอกชนการศึกษาสงเคราะห์นั้นเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งโดยบริษัท สมาคมหรือมูลนิธิ ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อการกุศลให้แก่เด็กด้อยโอกาส เด็กยากจน เด็กที่มีความจำเป็นในเรื่องถิ่นที่อยู่เท่านั้น โดยประเภทของกลุ่มเด็กด้อยโอกาสที่เข้ารับการศึกษารวมโรงเรียนเอกชนการกุศล ประกอบด้วย เด็กถูกละเมิดสิทธิ เด็กถูกปล่อยปละละเลย เด็กเร่ร่อน เด็กพิการ เด็กที่ได้รับเชื้อหรือได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์และเด็กชาวไทยต่างวัฒนธรรมหรือเด็กชาวเขา ได้แก่ เด็กชาวเขาในประเทศไทยมาจากเผ่าต่างๆ เช่น ลาหู่ ลีซอ ม้ง อาข่า ไทยใหญ่จีนและพื้นเมือง เป็นต้น โดยปัญหาของเด็กชาวเขา ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ขาดโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษามากับคั้ง เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครอง ความยากจน การต้องใช้แรงงานและการบริการภาครัฐที่จัดให้ไม่ทั่วถึง ด้านสังคม วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลกระทบต่อค่านิยม ทศนคติและความเป็นอยู่ของชาวเขา (ปราณี คุณธรรมดี, 2552 : 9-11)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการในอีก 10 ปีข้างหน้า ระหว่างปีงบประมาณ 2552-2562 พบว่า จะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น 192,285 คน โดยในปีงบประมาณ 2553 จะเกษียณจำนวน 6,424 คน และในปี 2554 จำนวน 8,422 คน (กรุงเทพมหานครจอออนไลน์, 2553) ข้อมูลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน โดยตรงในอนาคตทำให้ครูลาออกจากโรงเรียนเอกชนไปสอบเข้ารับราชการเป็นครูของภาครัฐเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีประสบการณ์ความสามารถต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต นอกจากนี้สวัสดิการของครูเอกชนยังไม่เทียบเท่ากับข้าราชการครูหรือครูภาครัฐ

โรงเรียนเอกชนมีอัตราการเข้า-ออกของครูสูงและสภาวะการขาดแคลนครูกำลังเป็นประเด็นที่นานาประเทศให้ความสำคัญเพราะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัญหาในด้านผลตอบแทนของครูในโรงเรียนเอกชน ได้แก่ สวัสดิการของครูที่ได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ครูเอกชนยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน และเงินเดือนครูเอกชนในบางโรงเรียนยังจ่ายไม่เต็มตามวุฒิหรือจ่ายเงินเดือนเต็มแต่มีการเรียกคืนบางส่วน กรอบอัตราเงินเดือนไม่มีกรอบที่เป็นมาตรฐานโดยจะขึ้นอยู่กับเกณฑ์แต่ละโรงเรียน ครูที่มีความสามารถจะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าข้าราชการครูหลายเท่า ครูได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ภูมิใจในอาชีพ เพราะไม่มีความมั่นคงในอาชีพเท่าที่ควร มองไม่เห็นอนาคตจึงลาออกทำให้ขาดแคลนครูส่งผลเสียต่อการจัดการเรียนการสอนและปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียน

ปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในด้านครูพบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนเอกชนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง รัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูระหว่างภาคการศึกษา ทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบและครูที่สอบแข่งขันได้ต้องลาออกจากโรงเรียนเอกชนกะทันหันเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครูอื่นๆ ที่อยู่ในภาคการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลาทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 14)

โรงเรียนเอกชนไม่สามารถสรรหาบุคลากรครูได้ตามที่โรงเรียนต้องการ ครูขาดจิตสำนึกและจิตวิญญาณในความเป็นครู ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2548 : 13-15)

จากการศึกษาพบว่าโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีอยู่ด้วยกัน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา 2) โรงเรียนคริสเตียนไพศาลศาสตร์ และ 3) โรงเรียนธารทิพย์ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการสมทบทุนทั้งจากรัฐบาล มูลนิธิและสมาคมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเด็กโอกาส เด็กยากจน เด็กที่มีความจำเป็นเรื่องที่อยู่อาศัย เด็กถูกปล่อยปละละเลยและอื่นๆ ซึ่งอาจมีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและเชื้อชาติ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะครูโรงเรียนเอกชนการกุศล เห็นถึงความสำคัญของนักเรียนและองค์กร เนื่องจากการเป็นครูเอกชนได้รับสิทธิที่ด้อยกว่ารัฐบาลบุคลากรจึงมีอัตราเข้า-ออกที่สูง จึงมีความสนใจในเรื่องการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนให้บุคลากรมีความรักศรัทธา มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและแนวทางต่างๆ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานต่อองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้
 - 1.1 ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1.2 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1.3 ทำให้ทราบแนวทางการการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาทราบแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2.4 นำผลการศึกษาไปปฏิบัติใช้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ครังนี้มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ซึ่งได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน โดยแนวทางในการดำเนินการศึกษา คือ แบบสอบถามถึงเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษา

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการและครู

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการอํารงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยแนวทางในการวิจัย คือ การจัดการสัมภาษณ์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชน การกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 126 คน ได้แบบสอบถามคืนกลับมา 103 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษาทฤษฎี วิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือ 2) ออกแบบเครื่องมือ 3) ดำเนินการออกแบบเครื่องมือโดยการกำหนดและสร้างข้อรายการตามนิยามเชิงปฏิบัติการ 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาโดยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนความคิดเห็น (สิน พันธุ์พินิจ, 2547 : 180) ดังนี้ จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านของคำตอบแต่ละข้อ แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Concurrence) พิจารณาแบบสอบถามข้อที่มีความตรงตามเนื้อหา จากค่า IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป 4) แก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความถูกต้องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาให้มีความสมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ตรงกับเรื่องที่ศึกษาก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ขออนุญาตจากคณะบดีคณะครุศาสตร์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา โรงเรียนคริสเตียนไพศาล ศาสตร์และโรงเรียนธารทิพย์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ผู้วิจัยชี้แจงประเด็นคำถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายเพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชน การกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

การศึกษาในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Information) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการวิจัย บทความต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรและปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร 2) สร้างแนวประเด็นการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการระดมสมองโดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3) นำร่างประเด็นสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือและภาษาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ให้สมบูรณ์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์

4. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนจากการศึกษาในภาพรวมพบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้าน

ความก้าวหน้าและสภาพการทำงานตามลำดับ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้าย

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์ ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจ 1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยตนเอง 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตัวบุคคลด้วย 4) ด้านความรับผิดชอบ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ปฏิทินงาน โดยต้องมีการระบุวันเวลา สถานที่ผู้รับผิดชอบ กำหนดการต่างๆ ให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ทำทำนอกเหนือจากภาระงานสอนหรือหน้าที่ของตนเองเพื่อความหลากหลายในหน้าที่การทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการชี้แนะ ช่วยเหลือ แนะนำในการแก้ไขปัญหาเมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5) ด้านความก้าวหน้ามีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายใคร่บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษได้ปฏิบัติหน้างานสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ รวมถึงมีการสนับสนุนให้مرارการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ควรส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันบุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสได้เป็นวิทยากรบรรยายในเรื่องของความรู้ความสามารถพิเศษ ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ของบุคลากรให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิตแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับสนับสนุนหรือจัดโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีอาชีพเสริมในด้านที่ตนเองถนัดหรือมีความสนใจ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นกันเองกับบุคลากร และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานให้อยู่กันอย่างมีความสุขและสันติ 3) ด้านสถานะทางอาชีพ มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการควบคุม ดูแล

ตกเดือน แนะนำถึงพฤติกรรมความเหมาะสมในวิชาชีพและจรรยาบรรณของบุคลากร และมีการผลักดัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4) ด้านนโยบายและการบริหารมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5) ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีอาคารเรียน สถานที่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องศูนย์การเรียนรู้ ห้องกลุ่มสาระ ห้องกิจการต่างๆ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการบริหาร มีสภาพบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนรู้ 6) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล สอดส่อง แนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในความเป็นอยู่ส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของบุคลากร 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านการประสบความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยจูงใจและด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในปัจจัยค่าจูง ส่วนด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัจจัยจูงใจและเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัจจัยค่าจูงซึ่งเป็นส่วนสำคัญยังต้องได้รับการวางแผน พัฒนาในการธำรงรักษาบุคลากรไว้ การเป็นผู้บริหารต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมด้วยในการปฏิบัติหน้าที่งานต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์หรือระบบการทำงาน การปกครองที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมเป็นกลางในการตัดสินใจหรือพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรโดยยึดหลักกฎเกณฑ์ที่ดีที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับเยาวยา เดชะคุปต์ (2542 : 38-41) ที่ได้เสนอทัศนะในด้านการบริหารไว้โดยได้นำเสนอรูปแบบการบริหารไว้รูปแบบหนึ่งคือ รูปแบบการบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic Type) การบริหารงานลักษณะนี้เป็นไปในแนวที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็ร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนนโยบายและจุดมุ่งหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมรับผลสำเร็จของงานร่วมกัน บุคลากรจึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยว กังวลหรือหวาดระแวงเกินไปถึงความผิดหรือรู้สึกว่าเขาเองไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือ

แนวทาง รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนหรือเสริมแรง ให้กำลังใจที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง รวมถึงผู้บริหารควรนิเทศ ติดตามบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย ดังที่ พันธุ์เทพ ฤทธาบรรณ และวรณารณ แสงมณี (2550 : 7) ได้ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยการที่ได้รับการสนับสนุนด้านการใช้สื่อสารเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การที่บริษัทมีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน การมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานและการมีเครื่องมือใช้ที่ทันสมัยเป็นอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์ ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า ในการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร สามารถใช้แนวทางตามหลักแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจในการประสบความสำเร็จในงาน เป็นด้านที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางที่จะเป็นตัวผลักดัน สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสถานะทางอาชีพ 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนในด้านของวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นด้านที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย มีการวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ถูกต้อง ไม่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

โดยพิจารณาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาในส่วนของบริหารงานการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอย่างมาก สามารถนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนำไปปฏิบัติโดยอาศัยการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยเป็นว่าการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนโดยใช้ทฤษฎีนี้สามารถธำรงรักษาบุคลากรได้ ดังที่ ระเบียบ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรักษาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 1) ผู้นำองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุน 4) สัมพันธภาพ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและ 7) การได้รับการยอมรับ โดยรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรักษาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและองค์ประกอบด้านผู้นำองค์กร สัมพันธภาพ การได้รับการยอมรับและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากรตลอดจนหลักการและทฤษฎีของการธำรงรักษาบุคลากรต่างๆ
2. ผู้บริหารต้องมีนโยบายหรือแรงจูงในการบริหารสถานศึกษาแก่บุคลากร
3. มีการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศลประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานการศึกษานี้ยังไม่ได้้นำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ไปทดลองปฏิบัติใช้จริง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาและพัฒนาต่อไปโดยนำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ไปทดลองปฏิบัติใช้จริงเพื่อเป็นการยืนยันและเพื่อประโยชน์ต่อการนำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ไปขยายผลใช้ต่อไป
2. งานการศึกษานี้มุ่งเน้นเฉพาะโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์เท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียน โรงเรียนเอกชนทั่วไปและโรงเรียนเอกชนประเภทต่างๆ ต่อไป ซึ่งแต่ละแนวทางอาจมีความแตกต่างกัน
3. งานการศึกษานี้มุ่งเน้นเฉพาะโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์เท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียน ให้ปรับใช้กับโรงเรียนในสังกัดและประเภทอื่นๆ ต่อไป

รายการอ้างอิง

- พันธุ์เทพ ลดาบรรณ และวรรณารถ แสงมณี. (2550). ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(3), 7.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์; และคณะ. (2548). *CCPR กรอบคิดใหม่/ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องปัญหาและวิกฤตการณ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพมหานคร: แม็ค.
- ระวี อรรถวิสัย. (2555). *การรักษาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.