

## คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

### Moral Characteristics of School Administrators Affecting Personnel Management of Private Schools in Ratchaburi Province

กังวาล แซ่ตั้ง

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

E-mail: enjoy95956565@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี และ 3) วิเคราะห์คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี จำนวน 317 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จักขุมา: ปัญญามองการณ์ไกลอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ นิสสัยสัมปโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ วิฑูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนบุคลากรอยู่ในลำดับสูง รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การสรรหา การธำรงรักษาบุคลากร และการบริหารค่าตอบแทนตามลำดับ และ 3) คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ วิฑูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสัยสัมปโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดี จักขุมา: ปัญญามองการณ์ไกล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ ได้แก่  $\hat{Y}_{tot} = 0.48 + 0.42 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.22 (X_1)$ .

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะเชิงคุณธรรม / การบริหารงานบุคคล / โรงเรียนเอกชน

## Abstract

The objectives of the research were to (1) investigate the moral characteristics level of the school administrators from private schools in Ratchaburi province, (2) examine the management level of the school administrators from private schools in Ratchaburi province, and (3) analyze the moral characteristics factors of school administrators affecting personnel management of the private schools in Ratchaburi province. The sample consisted of 317 school administrators drawn by Stratified Sampling of school sizes. The tool for data collection was a questionnaire. Data analysis was performed by using Percentage, Mean, S.D., and Multiple Regression.

The finding indicated that; (1) the moral characteristics level of the school administrator was at a high level, when considering particularly into each aspect, Conceptual Skill or Vision was revealed at the highest level, followed by Human Relation Skill, and Technical Skill respectively; (2) the management level in the private schools was at a high level, when considering particularly into each aspect, Human Resource Management was the highest level, followed by Performance Evaluation, Recruitment, Retention, and Compensation Fund Management respectively; (3) the moral characteristics of the administrators as factors affecting personnel management included Technical Skills, Human Relation Skill, and Conceptual Skill. Regression for prediction was 75.40%, at a significance level of .05. Regression equation was  $\hat{Y}_{tot} = 0.48 + 0.42 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.22 (X_1)$ .

**Keywords:** Moral characteristics/ Personnel management/ Private schools

## บทนำ

ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในด้านสังคม การเมือง การปกครองก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ในด้านความขัดแย้งทางความคิด เกิดการแบ่งแยกขาดความสามัคคีปรองดองของคนในชาติ ระบบการศึกษาถูกคาดหวังที่จะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ เพราะมนุษย์ในฐานะทรัพยากรสำคัญ ถือว่าเป็นต้นทุนปัจจัยที่จะนำมาพัฒนาบ้านเมืองให้เกิดความสงบสุข การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ควบคู่คุณธรรมไปด้วยเพื่อสร้างทรัพยากรที่เป็นคนเก่งและคนดี ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542, หน้า 3) ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการตามมาตราที่ 6 ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” จะเห็นได้ว่าการศึกษาก็เป็นการเตรียมคนให้มีความพร้อมและตระหนักถึงความก้าวหน้า การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกให้อยู่รอดปลอดภัยและสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

คุณลักษณะเชิงคุณธรรม เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะช่วยแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน เพราะจะส่งเสริมคุณธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องสร้างความผาสุกปรองดองร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียน คุณลักษณะเชิงคุณธรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม คำว่า คุณลักษณะ (Trait) หมายถึง คุณลักษณะที่ปรุงแต่งบุคคลเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพทางร่างกายและจิตใจ ดังที่วีรัช วรรณรัตน์และโกสุม สายใจ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า คุณลักษณะเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นลักษณะประจำของบุคคล รวมไปถึงสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเมื่อรวมกับคำว่าผู้นำ จึงหมายถึงสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะประจำตัวของผู้นำที่รวมไปถึงสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมและการคิดของผู้นำ ส่วนคุณธรรมในระบบการศึกษาต้องปลูกฝังให้ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรเกิดจิตสำนึกในคุณงามความดี ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงคุณธรรมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร การบริหารบุคคลที่ดีต้องบริหารด้วยธรรมะ คือ ธรรมาธิปไตย ที่เรียกว่าครองตน ครองคน ครองงาน การใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้กับผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นแรงกระตุ้นพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลต้องบริหารด้วยหลักคุณธรรม เพราะคุณธรรมจะเป็นหลักครองใจ ดังที่พระธรรมโกศาจารย์ (2549, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารมีสองประเภท คือ 1) ผู้บริหารที่นั่งอยู่บนหัวคน และ 2) ผู้นำที่นั่งอยู่ในหัวใจคน ผู้นำที่สวมหัวโขนข่มคนอื่นตลอดเวลา จัดว่าเป็นผู้นำที่นั่งอยู่บนหัวคน ส่วนผู้นำที่หัดถอดหัวโขนออกทำตนเป็นกันเองมีความอ่อนน้อมถ่อมตนจะเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในหัวใจคน สอดคล้องกับแสงเดือน วินทะไชย (2550,

หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีเยี่ยมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรและผูปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

การพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับมาตรฐานการศึกษาในปัจจุบันจะต้องได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะเชิงคุณธรรม คุณธรรมจะเป็นเครื่องกำหนดลักษณะของผู้บริหารที่ดี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และบุคลากรครูในโรงเรียน การเป็นที่ยอมรับในด้านคุณธรรมจะทำให้การบริหารงานเกิดความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ การที่บุคลากรครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจงานจะเกิดประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้การศึกษาพัฒนาเพื่อสร้างคนดี คนเก่ง ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารในด้านความมีปัญญารอบรู้คาดเดาเหตุการณ์ในอนาคต ด้านการจัดการที่ดีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ต่อบุคคลที่ส่งผลให้งานบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผน บุคลากร การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำรงรักษาบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาสืบไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 31 โรง จำนวน 1,776 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, pp. 607-610) อ้างอิงในสุวิมล ติรกานันท์. (2551, หน้า 179) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

1) **ตัวแปรต้น** การวิจัยครั้งนี้ใช้คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2549, หน้า 38) ประกอบด้วย 1) จักขุมหา: ปัญญา mongการณัไกล 2) วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสยสัมปันโน: มีมนุษยสัมพันธ์

2) **ตัวแปรตาม** การวิจัยครั้งนี้ใช้การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 111) ประกอบด้วย 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหา 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การธำรงรักษาบุคลากร

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p 161 อ้างถึงในสุวิมล ติรภานันท์, 2551, หน้า 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96

2. เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 สอบถามระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรต้นองค์ประกอบ 3 ด้าน และสอบถามระดับของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม ตัวแปรตาม 6 ด้าน มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 317 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อนำมาลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่าคุณลักษณะเชิงคุณธรรม /การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่าคุณลักษณะเชิงคุณธรรม /การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่าคุณลักษณะเชิงคุณธรรม /การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่าคุณลักษณะเชิงคุณธรรม /การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่าคุณลักษณะเชิงคุณธรรม /การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: rxy) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของพิสนุ พงศ์ศรี (2554, หน้า 159) ดังนี้

ค่าความสัมพันธ์สูงทางบวก	มีค่าระหว่าง 0.80-0.99
ค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง	มีค่าระหว่าง 0.60-0.79
ค่าความสัมพันธ์ปานกลาง	มีค่าระหว่าง 0.40-0.59
ค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	มีค่าระหว่าง 0.20-0.39
ค่าความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์	มีค่าระหว่าง 0.00-0.19

## ผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย จักขุมหา: ปัญญามองการณ์ไกลอยู่ในลำดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ นิสสัยสัมปັນโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดี ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) และ วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

(n = 317)

คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. จักขุมหา: ปัญญามองการณ์ไกล	4.26	0.58	มาก	1
2. วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.17	0.60	มาก	3
3. นิสสัยสัมปັນโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.21	0.75	มาก	2
รวม	4.22	0.60	มาก	

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการวางแผนบุคลากรอยู่ในลำดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.63) การพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.62) การสรรหา ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.75) การธำรงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.65) การบริหารค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.55) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

(n = 317)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนบุคลากร	4.15	0.62	มาก	1
2. การสรรหา	4.09	0.65	มาก	4
3. การพัฒนาบุคลากร	4.10	0.62	มาก	3
4. การบริหารค่าตอบแทน	3.91	0.74	มาก	6
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.63	มาก	2
6. การธำรงรักษาบุคลากร	4.02	0.67	มาก	5
รวม	4.06	0.58	มาก	

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ( $X_2$ ) นิสสัยสัมปโน: มีมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) และจักขุมา: ปัญญา mongการณโกล ( $X_1$ ) เป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ( $Y_{tot}$ ) ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.754 ซึ่งแสดงว่า วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสัยสัมปโน: มีมนุษยสัมพันธ์ และจักขุมา: ปัญญา mongการณโกล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี สามารถร่วมทำนายระดับการถดถอย ได้ร้อยละ 75.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.48 + 0.42 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.22 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.43 (Z_2) + 0.28 (Z_3) + 0.22 (Z_1)$$

### ตารางที่ 3 คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

(n = 317)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	80.60	26.87	320.41*	.00
Residual	313	26.25	0.08		
Total	316	106.85			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE <sub>b</sub>	t	Sig.
ค่าคงที่	0.48		0.12	3.86*	.00
วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (X <sub>2</sub> )	0.42	0.43	0.06	6.85*	.00
นิสสัยสัมพันธ์: มีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>3</sub> )	0.21	0.28	0.04	5.41*	.00
จักขุมา: ปัญญาของการณ์ไกล (X <sub>1</sub> )	0.22	0.22	0.05	4.12*	.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = 0.869 \quad R^2 = 0.754 \quad SEE. = 0.291$$

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยอันดับแรก คือ จักขุมา: ปัญญาของการณ์ไกล รองลงมา ได้แก่ นิสสัยสัมพันธ์: มีมนุษยสัมพันธ์ดี และวิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการวางแผนบุคลากรอยู่ในลำดับสูง รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การสรรหา การอำนวยการบุคลากร และการบริหารค่าตอบแทน

3. คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้

1) วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) นิสสัยสัมพันธ์: มีมนุษยสัมพันธ์ดี

3) จักขุมา: ปัญญา mongการณเฏไคล เป็นปัจจัยที่สงผลตอการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยนี้ พบว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผูบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสัยสัมปนโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดี และจักขุมา: ปัญญา mongการณเฏไคล สงผลตอการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 75.40

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผูบริหารสถานศึกษาที่สงผลตอการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผูบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จักขุมา: ปัญญา mongการณเฏไคล อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และนิสัยสัมปนโน: มีมนุษยสัมพันธ์ดีตามลำดับตามลำดับ ทั้งนี้เพราะในการบริหารและจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีผูบริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะในเชิงคุณธรรม เพราะคุณธรรมจะเป็นเครื่องสงเสริมผูบริหารให้มีคุณลักษณะที่ดีสามารถจัดการกับธุระต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับการบัญชาการบุคลากรในทุกระดับสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างคนดีคนเก่งให้แก่สังคม สอดคล้องกับสุชน ประวัตติ (2556, หน้า 438) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนาในอันที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ คุณค่าตลอดจนความดี ความงามให้เกิดในสังคม คุณลักษณะเหล่านี้ เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความสามัคคี ฯลฯ การวัดคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมนั้น ถ้าจะให้การวัดครอบคลุมแล้วควรวัดใน 4 ส่วน คือ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม เป็นการวัดความรู้ความคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะความคิดว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ 2) ทศนคติเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะความรู้สึกโน้มน้าเชิงทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะทางจริยธรรมนั้น เช่น รู้สึกว่าชอบ – ไม่ชอบ เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย ฯลฯ ต่อคุณลักษณะคุณธรรม จริยธรรมแต่ละด้าน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลในการกระทำที่อ้างถึงเป็นเครื่องแสดงถึงระดับพัฒนาการทางจริยธรรม 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะการกระทำหรือแสดงออกในลักษณะที่สังคมต้องการ และไม่กระทำหรือไม่แสดงออกในลักษณะที่สังคมไม่ต้องการ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผูบริหาร

สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น สามารถจัดการองค์การการศึกษาได้อย่างมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี เพราะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้คุณภาพของภาระของบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การสรรหา การดำรงรักษาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณภาพของงานในโรงเรียน การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในทุกมิติของการบริหาร เพราะความซับซ้อนขององค์กรและการแข่งขันมีมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ให้ไปในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับพระเสด็จ ปกสุสโร (2554, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถ เชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “บุคคล” บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะบุคคลนั้นมีต้นทุนด้านความรู้ ความสามารถ ปัญญาความรอบรู้ การสร้างสมประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากเพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เรียงตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ 1) วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) นิสสยสัมปันโน: มีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) จักขุมา: ปัญญา mongการณัไกลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 75.40 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องได้ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะในเชิงคุณภาพในด้านความรู้ ความสามารถ วุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ดังนั้นพบได้ว่า การจัดการมีความสำคัญเพราะผลสำเร็จขององค์กรส่งผลมาจากการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรเกิดความคุ้มค่าประสิทธิผลในการดำเนินงานและช่วยให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น สามารถแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย

3.1 คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ วิธูโร: การจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการจัดการ กล่าวคือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการจัดการที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยในการบริหารจัดการ ประสานงานให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดหน้าที่ภาระงานที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จัดสรรทรัพยากร จัดระบบการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นวิธูโร: การจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนบุคลากร งานด้านการวางแผนบุคลากร เป็นขั้นตอนที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ การจัดการวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายในภาครัฐที่กำหนดมาเพื่อตอบสนองกับการจัดการศึกษาในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ดังนั้นการจัดการวางแผนบุคลากรหรือวางแผนอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้น วิธูโร: จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังส่งผลต่อการสรรหากำหนดคุณสมบัติให้สอดคล้องกับภาระงาน สามารถสรรหากบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารที่สามารถจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ย่อมทำให้การบริหารค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสวัสดิ์ เพชรบูรณ์ (2550, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดสังเวช ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีองค์ประกอบสำคัญคือ การพัฒนาหลักสูตรใช้การสอดแทรกหรือบูรณาการพุทธธรรมและคุณลักษณะศึกษา และ 2) ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่พัฒนาไปใช้ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนมีความแตกต่างกัน นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้หลักสูตรโรงเรียนวิถิพุทธ หลังการใช้หลักสูตรนักเรียนส่วนมากปฏิบัติได้ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ครูอาสาสมัครร่วมโครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนวิถิพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่านักเรียนสามารถนำหลักพุทธธรรมมาทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนได้ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นการจัดการนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา เพราะการจัดการเป็นกระบวนการสำคัญในการใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา ให้ประสานงานสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบาย

3.2 คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิสสยสัมปโน: มีมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้การสร้าง

บรรยากาศที่ดีและการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องวางตนให้เหมาะสมกับสถานะของบุคคลนั้น ๆ มนุษย์สัมพันธ์จึงมีผลต่อบุคคลสังคมภายในและภายนอกโรงเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นส่วนช่วยให้โรงเรียนนั้นมีเครือข่ายทางสังคม ส่งผลให้การประสานงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วถึงแม้โรงเรียนจะมีการจัดการดีอย่างไรหากขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ก็ทำให้โรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จได้ยาก ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์ดีจึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในบุคลากร เพื่อส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ และทัศนคติ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง และการมีมนุษยสัมพันธ์ดียังสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการในการสร้างความพอใจในสภาพการทำงานในโรงเรียนให้กับสอดคล้องกับสุริยัน กัลยาแก้ว (2554, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตัวเองและกล้าตัดสินใจมีค่าสูงสุด ด้านความสุ่มรอบคอบมีค่าต่ำสุด การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต แตกต่างกันที่ระดับ .05

3.3 คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจักษุมา: ปัญญา mongการณโกล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้จักษุมา: ปัญญา mongการณโกลสอดคล้องกับหลักการบริหาร คือ วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะสามารถมองภาพในอนาคตได้ชัดเจน สามารถนำวิธีการมาปฏิบัติได้ จักษุมา: ปัญญา mongการณโกล เป็นสิ่งสำคัญในการชี้แนะแนวทางเป้าหมายในการทำงาน ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ตามแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นวิสัยทัศน์ จึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนบุคลากร เพราะผู้บริหารต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของกำลังคน สร้างวิธีการให้โรงเรียนมีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณภาระงานที่เกิดขึ้น ยังส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และทัศนคติของบุคลากรสามารถ ขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ประสิทธิผลได้ ดังนั้นจักษุมา: ปัญญา mongการณโกล จึงเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบประสิทธิผลได้ สอดคล้องกับเอกฉันท โขติฉันท (2550, หน้า 122) ได้ศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการวางแผนที่ดี แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือผู้บริหารจะต้อง

มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดเดาเหตุการณ์ หรือวาดภาพในอนาคตได้และสื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทาง วิสัยทัศน์ไม่เพียงมีความสำคัญแค่ชี้แนะแนวทาง แต่ยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกมีเป้าหมายในการทำงานด้วยกันก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ จงรักภักดีต่อองค์กรเมื่อองค์กรใดได้ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายและความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งการบริหารงานแบบใช้คุณธรรมเข้ามาบริหารงานทุกฝ่าย ควรยึดหลักครองตน ครองคน และครองงาน ควรเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในหัวใจคน การบริหารก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงตามลำดับ
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านคุณธรรมในโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์ เพื่อให้การทำงานเกิดการพัฒนาไปทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนในด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีกระบวนการดูแลให้ได้ รับขวัญกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมแก่บุคลากรของโรงเรียน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนด้านการบริหารค่าตอบแทน โดยมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542. ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 116). ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทวีพริ้น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ฐมจินตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเสีง ปภสสร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พิสนุ พองศรี. (2554). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิรัช วรรณรัตน์ และโกสุม สายใจ. (2555). คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน. รายงานการวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สวัสดี เพชรบุรณ์. (2550). การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนวัดสังเวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชน ประวัติ. (2556). สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ประจำปี 2556. อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิมล ทิรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียัน กัลยาแก้ว. (2554). พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- แสงเดือน วินทะไชย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุดร พูลสวัสดิ์. (2544). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกฉันท โชติฉันท. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.