



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดขององค์การเหนือกว่าทรัพยากรทางการเงินหรือการจัดการใดๆ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ จึงเป็นเหตุให้องค์การหรือหน่วยงานให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลาของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโลก ประเทศไทยได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะพบปัญหาการขาดแคลนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2534) มีพระราชดำรัสไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ รัฐบาลทุกประเทศจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่อำนาจให้การศึกษา ทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมอาชีพเพื่อให้พลเมืองสามารถในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยการผลิตในทางเศรษฐกิจได้ การจัดการศึกษาที่ดีเพื่อสนองความต้องการของประเทศชาติเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

ถ้าเราศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของประเทศไทยแล้ว เราจะพบว่าการศึกษาเอกชนมีบทบาทเป็นผู้บุกเบิกผู้ริเริ่มก่อนที่รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรง ตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแห่งกรุงศรีอยุธยา มีชาวฝรั่งเศสเข้ามาเผยแพร่ศาสนา และได้ขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตจัดตั้งโรงเรียนขึ้น เพื่อทำการสอนภาษาและวิชาการสมัยใหม่แก่ประชาชนชาวไทย นอกเหนือไปจากการเผยแพร่ศาสนาที่เรียกว่า "โรงเรียนสามเณร" และถือได้ว่าเป็นการจัดตั้งโรงเรียนแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมา รัฐบาลและภาคเอกชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาจนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ระบุว่า ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น ให้มีอิสระ และคล่องตัว ในการบริหารและการจัดการ สามารถพึ่งตนเองได้โดยรัฐให้การสนับสนุนด้าน วิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และการรับรอง มาตรฐาน สนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและให้มากขึ้น โดยเฉพาะ การศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่เป็นความต้องการ เฉพาะกลุ่มคน (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539)

จากแนวนโยบายการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จะ เห็นว่า รัฐมีนโยบายเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยรัฐได้กำหนดมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือในลักษณะต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจ และช่วยพัฒนาคุณภาพการ จัด การศึกษาเอกชนให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกับการศึกษาของรัฐ

เทอดพงษ์ ไชยนันท์ ได้สรุปเรื่องแนวนโยบายการจัดการศึกษาเอกชน : ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ณ โรงแรมมิลพอร์ด จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 30-31 ตุลาคม 2535 ไว้ว่า การศึกษาเอกชนมี ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติเป็นอย่างมาก โดยได้ดำเนินการควบคู่ กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด มีสถานศึกษาเอกชนจำนวนมากที่เป็น สถานศึกษาระดับขนาดใหญ่ มีคุณภาพสูง มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของพ่อแม่ ผู้ปกครองใน การส่งบุตรหลานไปเรียน แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีสถานศึกษาเอกชนเป็นจำนวน มากที่มีปัญหาและด้อยคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาทั้งหลายต้องเร่ง หามาตรการที่เหมาะสม เพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ ทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

การจัดการศึกษาในองค์การของเอกชนเป็นการจัดการหรือการบริหาร กิจการ ผู้ประกอบการเป็นบุคคล คณะบุคคล หรือมูลนิธิ การประกอบการ ประเภทนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงระบบเศรษฐศาสตร์ และการลงทุนเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการบริหาร ซึ่งต่างกับผู้บริหารในองค์การการจัดการศึกษาของรัฐบาล

ซูบ กาญจนประกร (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2514) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หรือการจัดการ (Management) หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (Group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2514) กล่าวว่า การบริหารมีทรัพยากร (Administration resources) ที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 M'S คือ

1. คน (Men)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Material)
4. การจัดการ (Management)

กิติมา บรดีติลล (2532) กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหาร เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า และเกียรติภูมิ ปัจจัยอื่นๆ จะ ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ "มนุษย์" ทั้งสิ้น องค์กรหรือ หน่วยงานจะเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การที่บุคคลในองค์การได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลเป็นผู้คิดค้น สร้างสรรค์วิทยาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการให้สิ่งใหม่ๆ เหล่านี้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่เป็นโรงเรียน เอกชน การบริหารงานในโรงเรียนเอกชนทุกโรงเรียน มีความมุ่งหวังให้ โรงเรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลสูงสุดของโรงเรียน ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้โรงเรียนได้บรรลุสัมฤทธิ์ผลดังกล่าว จากผลการวิจัยของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผล ของการศึกษาเอกชน คือตัวครู คือครูต้องเป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถเป็น อย่างดี มีความรักในอาชีพครู มีความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทรัพยากร บุคคลนี้จะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด แต่ในอดีตที่ผ่านมาทรัพยากรบุคคล ได้รับความสนใจน้อยมากโดยเฉพาะในองค์กรที่เป็นโรงเรียนเอกชน

ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ดังนั้นเป็นผลให้องค์การต่างๆ หันมาให้ความสำคัญ และเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อ ทรัพยากรอันมีค่านี้โดยหลักการและแนวคิด การบริหารบุคลากรในองค์การของ โรงเรียนเอกชนก็เหมือนกับองค์การอื่นๆ ทุกองค์การ กล่าวคือ เพื่อมุ่งให้ได้มา ซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถธำรงรักษาให้คนดีเหล่านั้นอยู่กับ โรงเรียนไปนานๆ และพัฒนาให้บุคลากรของโรงเรียนคงความมีคุณค่าหรือเพิ่มค่า ให้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาในเรื่อง การบริหารบุคลากรใน องค์การหรือการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จะเห็นว่า การบริหาร บุคลากรครูในโรงเรียนมีประเด็นปัญหาที่น่าสนใจและศึกษาอยู่หลายประเด็น กล่าวคือ

1. จากข้อมูลการดำเนินการบรรจุ และถอนครูโรงเรียนเอกชนของ เจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน จะพบว่าจำนวนบุคลากรมีอัตราการลาออกไประหว่างปีการศึกษา และสิ้นปีการศึกษาค่อนข้างสูง เพื่อสอบบรรจุเข้ารับตำแหน่งทางราชการหรือเพื่อ เปลี่ยนอาชีพอื่น จากผลการวิจัยของ ปราณี ศรีใส (2534) พบว่า โรงเรียน เอกชนประสบกับปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูงเพราะโอกาส และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูใน โรงเรียนของรัฐบาล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญไม่สนใจงานในโรงเรียน เอกชน เมื่อมาปฏิบัติงานการสอนก็มักจะเป็นช่วงสั้นๆ เพราะยังแสวงหาตำแหน่ง งานโรงเรียนรัฐบาลอยู่ ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ เท่าที่โรงเรียนจะมีกำลังความสามารถจัดได้เพื่อเป็นการจูงใจ นอกเหนือจาก สวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้มี เช่น กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน แต่ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยก็ยังไม่สามารถพัฒนาได้เท่ากับข้าราชการได้รับ
2. บุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากผลการวิจัยของ ไพบุลย์ วิสัยจร (2523) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนไม่อยู่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนบางโรงเรียนมีนโยบายให้ครูออกเพื่อรับครูใหม่เป็นการประหยัดรายจ่าย ดังนั้นครูที่มีวุฒิสูงๆ จึงขาดความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูที่มีวุฒิสูงมีระดับขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ

3. ผลจากรายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) เห็นว่า การบริหารบุคลากรยังมีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์น้อย กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครูมองปัญหาไม่ตรงกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาขาดแคลนครูบางสาขาวิชา ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามที่ต้องการ การพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการไว้มาก แต่ครูไม่ชอบรับการอบรมมุ่งหารายได้โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง และมักลาออกกระทันหันเมื่อสอบเข้ารับราชการครูได้ ในขณะที่ครูมีความเห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่มีการทำงานในรูปกรรมการ การพัฒนาบุคลากรมีน้อย การพิจารณาให้ครูออกจางานยังขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนซึ่งยังไม่เท่าเทียมโรงเรียนรัฐบาล

4. โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 1 ได้แก่จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ซึ่งเป็นเขตปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร จากแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ระยะ 15 ปี (2538-2554) ระบุว่าในปีการศึกษา 2536 ที่ผ่านมา มีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากถึง 1,233 โรงเรียน ประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การคมนาคม การสื่อสาร มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว จังหวัดที่เป็นเขตปริมณฑลจึงได้รับผลกระทบโดยตรงของการเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคใหม่ที่ เป็น "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ซึ่งถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงต้องมีความรอบรู้มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคต และสามารถบริหารงานบุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์

จากสภาพประเด็นปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่อง "การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1"

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1
2. กรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารงานบุคคล ประมวลจากแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารบุคคลของ Flippo (1984) และ Fulmer (1988) ได้แก่
 - 2.1 การวางแผนกำลังคน
 - 2.2 การสรรหา และการคัดเลือก
 - 2.3 การธำรงรักษา
 - 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.5 การพัฒนาบุคลากร
 - 2.6 การสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงาน
 - 2.7 การสิ้นสุดการะการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเผยแพร่ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษาอื่น

คานิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารบุคลากรครู หมายถึง งานการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ประกอบด้วย 7 งาน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา และการคัดเลือก
3. การธำรงรักษา
4. การประเมินการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
7. การสิ้นสุดการะการปฏิบัติงาน

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์การ

การสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาเพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดในองค์การ

การธำรงรักษา หมายถึง กระบวนการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ โดยให้มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสำรวจตรวจสอบเปรียบเทียบ
ผลงานที่บุคลากรปฏิบัติกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งต่างๆ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดให้กับ
ครู เพื่อให้มีการพัฒนาและเพิ่มพูนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี
ในการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่
และความรับผิดชอบให้สูงขึ้น

การสิ้นสุดการะการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรครูในโรงเรียน
พ้นจากสภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งในองค์การ

บุคลากรครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนหรือครูผู้สนับสนุนการสอนใน
ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1

ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
เขตการศึกษา 1

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถาบันหรือสถานที่ที่เอกชน คณะบุคคลหรือ
มูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียน
ทุกพลักรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525
และอยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวง
ศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะ
เทียบเท่ากรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน
กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนและปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียน
เอกชน พ.ศ. 2525

โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิด
สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนเอกชน
ที่เปิดสอน ระดับอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

เขตการศึกษา 1 หมายถึงโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตการศึกษา 1 ทั้งหมด จำนวน 101 โรงเรียน โดยใช้เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 3,067 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครู ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ขนาดประชากร 3,067 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 341 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างประชากรต่อโรงเรียน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละโรงเรียน (Simple Random Sampling) โดยการเทียบอัตราส่วนดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรจากตาราง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละโรงเรียน}} = \frac{\text{จำนวนครูทั้งหมดในแต่ละโรงเรียน}}{\text{จำนวนประชากร}}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ชนิดคือ แบบตรวจสอบ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และครูในโรงเรียนนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน เป็นแบบตรวจสอบ (Checklist)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสภาพปัญหาในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บข้อมูล

ใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหาในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)