

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*
NEED AND GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN SMALL
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

ปัญญาวัดน์ สังฆะ¹, นียดา เปี่ยมพีชนะ²
Punyawat Sangkha¹, Niyada Pampeuchana²
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ^{1,2}
Northeastern University^{1,2}
Email : punyawat.topten@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูฝ่ายบริหารงานบุคคล รวมทั้งสิ้น 167 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่ง ชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากการศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเยี่ยม จำนวน 1 โรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งคือ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัยคือ

สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยแก่บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคลคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรม เพื่อนำความรู้ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งคือ สถานศึกษาควรมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาที่เหมาะสม และด้านการออกจากราชการคือ ผู้บริหารควรแจ้งระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ วินัยสำหรับข้าราชการครูให้แก่บุคลากรรับทราบร่วมกัน

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานบุคคล; สถานศึกษาขนาดเล็ก; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the current condition, the desirable condition and the needs for personnel management in small schools and 2) guidelines for personnel management in small schools under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 5. The sample group consisted of school administrators and personnel administration teachers, with the total number of 167 people using stratified random sampling method. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in the research comprised mean, standard deviation and PNI modified index. by a study on 1 school with excellent practice. The target group consisted of school administrators and personnel administration teachers, with the total number of 7 people by purposive sampling method. The research tools were semi-structured interview and a test form of accuracy, appropriateness and feasibility of guidelines for personnel management in small schools. The statistics used to analyze data comprised median, interquartile range.

The research results were found that: 1. The current condition of personnel management in small schools, in overall, was found at a moderate level and the desirable condition of personnel management in small schools, in overall, was found at the highest level, and the needs for personnel management in small schools, when considering each aspect, were found that the aspect with the highest need was the aspect of manpower planning and positioning, followed by discipline and discipline maintaining and personal development, recruitment and appointment, efficiency enhancement in government service and government service departure. 2. Guidelines for personnel management in small schools were found that: In the aspect of manpower planning and positioning, administrators and teachers should work together for manpower planning and positioning, determine job characteristics and qualifications consistent with person. In the aspect of discipline and discipline maintaining, schools

should provide training for personnel about discipline. In the aspect of personnel development, administrators should encourage teachers to participate in the training to bring knowledge into school development. In the aspect of recruitment and appointment, schools should set criteria or standards for person recruitment to meet the need of the school. In the aspect of efficiency enhancement in government service, there should be an appropriate assessment on the performance of personnel in the schools. In the aspect of government service departure, the administrators should inform the rules, laws, regulations, and discipline for government teachers to be acknowledged together.

Keywords : Guidelines for Personnel Management; Small Schools; KhonKaen Primary Educational Service Area Office 5

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) มีเป้าหมายมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการจะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 แนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับบุคคลขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพที่สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารงานบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดหาหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารประเทศได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการและเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, 2560)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต5 พบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งครูไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียนส่งผลให้ครูไม่ครบชั้น การสรรหาและบรรจุ

แต่ทั้งนี้ครูไม่ตรงสายวิชาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้ครูสอนไม่ตรงสาย การสอนของตนเองส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนลดลง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารบางส่วนไม่สนใจการทำงานของคุณครู ไม่ใส่ใจในปัญหาที่ครูประสบพบไม่สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ครูทำผิดวินัยและการรักษา วินัยเช่นการโพสต์ข้อความที่ไม่เหมาะสมลงบนโซเชียล ดังที่จากรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือ ครูไม่ครบชั้นเรียนบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอในรายวิชานั้นๆ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนทำให้ไม่ตรงกับภาระงาน การเรียนการสอน สอนไม่ตรงกับวิชาเอก ที่เรียนมา ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานขาดการเสริมแรงทางบวก การเลื่อนขั้นบางส่วนอาจเกิดความเหลื่อมล้ำบ้าง ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในด้านระเบียบวินัย และการรักษาวินัย และภาระงานมากเกินไปบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในรายวิชานั้นๆ ไม่เพียงพอ การบรรจุแต่งตั้งห่างไกลภูมิลาเนา ทำให้ครูบางส่วนขอย้ายโรงเรียนทุกปีและสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2562)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ได้สารสนเทศ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูผู้ดูแลงานบริหารงานบุคคลได้แนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.2 ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น ตลอดจนผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์วรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากนักวิชาการ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กนกวรรณ มาตกุล, วาณิช ประเสริฐพร (2564), ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564) พรทิพย์ เสือเหลือง (2563) บวร เทศารินทร์ (2561) วิภาดา สารมัย (2562), Beach (1980) Mondy and Noe (1990) และ Armstrong (1995)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ด้านประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูฝ่ายงานบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2564 มีโรงเรียนทั้งหมด 162 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 124 คน ครูฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 162 คน รวมเป็น 286 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งมีทั้งสิ้น 286 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 167 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน ครูวิชาการ จำนวน 95 คน รวมเป็น 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Endes Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 5 ระดับเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และด้านการใช้ภาษา (Wording) จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

(ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.89

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ขั้นตอนที่ 2 นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในแต่ละด้านจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ในขั้นตอนที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการนำผลจากแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลจากการสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาทำการสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อจัดทำร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ขั้นตอนที่ 5 สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	PNI	ลำดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.12	0.29	ปาน กลาง	4.74	0.20	มาก ที่สุด	0.52	1
2. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	3.27	0.30	ปาน กลาง	4.81	0.18	มาก ที่สุด	0.47	4
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.27	0.27	ปาน กลาง	4.71	0.21	มาก ที่สุด	0.44	5
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.28	0.27	ปาน กลาง	4.85	0.18	มาก ที่สุด	0.48	2
5. การออกจากราชการ	3.34	0.26	ปาน กลาง	4.82	0.19	มาก ที่สุด	0.44	5
6. การพัฒนาบุคคล	3.29	0.26	ปาน กลาง	4.88	0.15	มาก ที่สุด	0.48	2
รวม	3.26	0.26	ปาน กลาง	4.51	0.24	มาก ที่สุด	0.38	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modifieds}$ ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง $PNI_{modifieds} = 0.52$ รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัยและการพัฒนาบุคคล $PNI_{modifieds} = 0.48$ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งค่าดัชนี

$PNI_{\text{modifieds}} = 0.47$ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการออกจากราชการค่า
ดัชนี $PNI_{\text{modifieds}} = 0.44$ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
2. ด้านการพัฒนาบุคคล
4. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
5. ด้านการออกจากราชการ

5.2 ผลของแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้เชี่ยวชาญ สรุปดังนี้
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มี 2 แนวทาง 1) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผน
อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล
2) ผู้บริหารควรมีการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นที่
ยอมรับอย่างโปร่งใสด้านวินัยและการรักษาวินัย มี 3 แนวทาง 1) สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้
เกี่ยวกับระเบียบวินัยแก่บุคลากร 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด 3) ผู้บริหารควรชื่นชม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ทำความดี
และทำประโยชน์ให้กับสังคมโดยมอบเกียรติบัตรแก่ครูและบุคลากรด้านการพัฒนาบุคคล มี
2 แนวทาง 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อให้นำความรู้ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา
2) ผู้บริหารติดตามให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสรร
หาและการบรรจุแต่งตั้งมี 2 แนวทาง 1) สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานการคัดเลือก
บุคคลตรงตามความต้องการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสใน
ความก้าวหน้าเพื่อสร้างความสนใจของบุคคลซึ่งจะง่ายต่อการสรรหาบุคลากรด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มี 2 แนวทาง 1) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลใน
สถานศึกษาที่เหมาะสม 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำผิดได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดของ
ตนเองต่อคณะกรรมการพิจารณาอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเหมาะสมด้านการออกจากราชการมี
3 แนวทาง 1) ผู้บริหารควรแจ้งระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ วินัยสำหรับข้าราชการครูให้แก่บุคลากร
รับทราบร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำผิดได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดของตนเอง
ต่อคณะกรรมการพิจารณาอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเหมาะสม 3) ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการ
สถานศึกษาดำเนินการร่วมกันพิจารณาสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคคล
ทางการศึกษา

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปรับเปลี่ยนการทำงานมากขึ้นให้
สอดคล้องกับยุควิถีชีวิตใหม่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งมีการจัดหาทรัพยากร
บุคคลที่พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงยังไม่เพียงพอกับความต้องการในอนาคตเนื่องจากบุคลากร

ทางการศึกษามีการเกษียณอายุเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อเตรียมวางแผนอัตราากำลังทดแทนในสถานศึกษาอย่างไม่เพียงพอกับปัญหาความขาดแคลนครูตามอัตรากำลังและสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีที่มีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชินกร ระวาทไชย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความพึงประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชินกร ระวาทไชย(2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ มาตกุล และวานิช ประเสริฐพร (2564) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังการขอเลื่อนตำแหน่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคคลวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนของบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีการวางแผนบุคคลที่มีอยู่ให้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชินกร ระวาทไชย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานีผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี

6.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.38 และผลจากการตรวจสอบร่างแนวทางทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งคือ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนด

ตำแหน่งกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีพบว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือ มีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครุ ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้ง จากหน่วยงานต้นสังกัดติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ การสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนุส เชียงราช (2563) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งคือ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ มีการวางแผน อัตรากำลังให้เพียงพอ

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังภาพที่ 1



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลจากการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพ ผู้เรียนของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการออกจากราชการ มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลร้องทุกข์ กรณีเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเหตุคับข้องใจที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้พ้นออกจากงานอย่างถูกต้องโปร่งใสและเป็นธรรม

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีค่าปฏิบัติน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนบุคคลที่มีอยู่ให้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

8.2.2 จากการศึกษา พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรการสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมโครงการ/หลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล

8.2.3 จากการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

8.2.4 จากการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งคือผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติงานให้สอดคล้องกับบุคคล

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก การด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

8.3.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก การด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

8.3.3 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก การด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนคร.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (2563). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี กลุ่มบริหารงานบุคคล. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สุชีรา ศศิวิตรเดช. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.