

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
ของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE QUALITY OF EDUCATION FOR THAI STATELESS CHILDREN IN SCHOOLS
UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภรทิพย์ ชิมพาลี*, อธิกร วรบำรุงกุล, เรืองวิญญู นิลโคตร

Porntip Chimpalee, Theerangkoon Warabamrungskul, Reongwit Nilkote

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rambhai Barni Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail:

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 4) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย จำนวน 29 ข้อ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) 2. คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยสามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยได้ร้อยละ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.22 + 0.50X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.46Z_x$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพการศึกษา, เด็กไร้สัญชาติไทย



Abstract

The purposes of the research were: 1) study the personnel administration of school administrators under Trat Primary Educational Service Area Office, 2) study the quality of education for Thai Stateless children under Trat Primary Educational Service Area Office, 3) study the relationship between the personnel administration of school administrators and the quality of education for Thai Stateless children under Trat Primary Educational Service Area Office, and 4) study the personnel administration of school administrators affecting quality of education for Thai Stateless children under Trat Primary Educational Service Area Office, was a quantitative research. The instrument used in the research was a 5-rating scale questionnaire divided into 2 parts: Part 1 had 25 questions about the personnel administration of school administrators, and Part 2 had 29 questions about quality of education for Thai stateless children, was proportional hierarchical random sampling. The sample a group of 291 teachers in schools under the Trat Primary Educational Service Area. The statistics used for data analysis were: percentage, average, standard deviation, Person correlation coefficient, and a simple regression analysis. The results of the research showed that: 1. all aspects of the personnel administration of school administrators were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.55$), 2. the overall aspects of about the quality of education for Thai Stateless children were at the high level ($\bar{X} = 4.47$), 3. the relationship between the personnel administration of school administrators and the quality of education for Thai Stateless children showed a positive correlation with statistical significant at the .05 level, and 4. the personnel administration of school administrators affected quality of education for Thai Stateless children. The result showed that these equations can predict that 21 percent of quality of education for Thai Stateless children with statistical significant at the .05 level. The prediction equations in raw score form was $\hat{Y} = 2.22 + 0.50X$ and the prediction equations in standardized score was $\hat{Z}_y = 0.46Z_x$.

Keywords: The Personnel Administration, School Administrators, Quality of Education, Thai Stateless Children

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้มีการกำหนดสาระสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไว้ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) การเข้าถึง 2) ความเท่าเทียม 3) คุณภาพ 4) ประสิทธิภาพ และ 5) ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยให้ความสำคัญ กับการสร้างระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและ ชีตความสามารถของมนุษย์ รัฐจึงควรพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือคน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่จะทำให้การบริหารทั้งมวลเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคน เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องเน้นถึงความสำคัญของศักยภาพที่อยู่ในตัวมนุษย์ องค์กรจึงสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์ สร้างการมีส่วนร่วมและเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เช่นเดียวกับการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งที่มีสัญชาติไทยและไม่มีสัญชาติไทย ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ได้ศึกษาสถานการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในประเทศไทย พบว่า การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยและบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีความสำคัญและจำเป็น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ถึงแม้ว่ารัฐจะมีนโยบายที่เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาแก่กลุ่มเด็กไร้สัญชาติไทย แต่ก็ยังพบว่าการเข้าถึงการศึกษาในระบบโรงเรียนของเด็กไร้สัญชาติไทยที่ยังมีปริมาณจำกัด เนื่องจากยังพบปัญหาหลายประการ จึงทำให้กลุ่มเด็กไร้สัญชาติไทยบางกลุ่มยังเข้าไม่ถึงระบบการศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจังหวัดตราดเป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตชายแดนติดกับประเทศกัมพูชา มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดตราดเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีบุตรหลานแรงงานต่างด้าวเข้ามาศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากการศึกษานักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 พบว่ามีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย จำนวน 3,809 คน โดยจำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาจำนวน 11 ศูนย์เครือข่าย พบว่าศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่มีจำนวนนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยมากที่สุด จำนวน 1,037 คน และศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเกาะกูดมีจำนวนนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยน้อยที่สุด จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) โดยพบปัญหาเกี่ยวกับการออกกลางคัน และเงื่อนไขด้านภาษาไทย ที่เป็นปัญหาในการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายให้เกิดคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาที่จะต้องมีการวางแผน ด้านบุคลากรให้มีความสามารถตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทย เพื่อให้กลุ่มเด็กไร้สัญชาติไทยได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและบรรลุ ตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา (เตชิตา หนีทอง และคณะ , 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์และยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับเด็กไร้สัญชาติไทยให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้นำแนวคิดและแนวทางในการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการ ในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและมีคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ของเด็กไร้สัญชาติไทยได้อย่างถูกต้อง สามารถบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กไร้สัญชาติไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 104 โรงเรียน ครูจำนวน 1,157 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด, 2565) 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน ใช้สูตรของ Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (Krejcie, R.V. and Morgan, D.W, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ ด้านวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J, 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R, 1967) และ 4) ข้อเสนอแนะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ ได้กำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson, K, 1920) และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + bX$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta Z_x$$



และกำหนดตัวแปร = ความหมายตัวแปร; วิธีที่ใช้ในการวัดมูลค่า ต่อไปนี้

Y = คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย; ใช้วัดระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย

a = ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b = สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

X = การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา; วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร	4.57	0.26	มากที่สุด	2
2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.52	0.20	มากที่สุด	3
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.52	0.22	มากที่สุด	4
4. ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน	4.58	0.24	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.58) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.57) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.52) และ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.52)

2. ผลการศึกษาคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.39	0.34	มาก	3
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.47	0.24	มาก	2
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.55	0.21	มากที่สุด	1
รวม	4.47	0.19	มาก	



จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพการศึกษาของ เด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.47$) และด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.00					
X_2	0.34*	1.00				
X_3	0.29*	0.61*	1.00			
X_4	0.54*	0.53*	0.36*	1.00		
X	0.75*	0.78*	0.72*	0.81*	1.00	
Y	0.20*	0.40*	0.44*	0.38*	0.46*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย โดยรวม ($r_{xy} = 0.46$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	(n = 291)		β	df	r_{xy}	a	b
	$\bar{X}$	S.D.					
X	4.55	0.18	0.46*	290	0.46*	2.22	0.50*
Y	4.47	0.19					

R = 0.46 $R^2 = 0.21$ Adjusted $R^2 = 0.21$ S.E._{est} = 0.17 Sig. = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยได้ร้อยละ 21 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.17 สามารถ

สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 2.22 + 0.50X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = 0.46Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปลี่ยนไป 0.50 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะในการขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการ ต้องมีกำลังของครูและบุคลากรเพื่อนำไปบรรจุเข้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง แบลงค์ Blank ได้กล่าวถึงรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า 1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีไปกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูง แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร 4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ แบลงค์ (Blank, E.B, 1991) รวมถึง ชญานิศ์ เปลี่ยนดี และกัมปนาทวงษ์วัฒน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชญานิศ์ เปลี่ยนดี และกัมปนาทวงษ์วัฒน์, 2564) และพรศิริ ชานกัน ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พรศิริ ชานกัน, 2563) สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ

2. คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพแก่เด็กไร้สัญชาติไทย และเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเช่นเดียวกับเด็กที่มีสัญชาติไทย มีการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ตามมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ ด้าน



ทักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่ง อีลินา Elina Kilpi-Jakonen ได้กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองและ การประสบความสำเร็จในรุ่นที่สอง: วิเคราะห์เด็กย้ายถิ่นในประเทศฟินแลนด์ กลุ่มบุตรหลานของผู้อพยพ และบุตรหลานของคนฟินแลนด์ จะได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของบุตรหลานของคน ฟินแลนด์นั้นมีผลการศึกษที่ดีกว่า อีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเกิดจากโดยพื้นฐานแล้ว คนฟินแลนด์มีฐานะและความรู้ที่ดี การสนับสนุนบุตรหลานทางการศึกษาจึงสามารถกระทำได้อย่างเต็มที่ ขณะที่บุตรหลานของผู้อพยพโดยส่วนใหญ่จะเลือกที่จะศึกษาในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่น ช่างเทคนิค เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต (Elina Kilpi-Jakonen, 2014) สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาที่จะต้องมีการวางแผนด้านบุคลากร ให้มีความสามารถตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทย เพื่อให้กลุ่มเด็กไร้สัญชาติไทยได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและบรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาต้อง มีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและมีความสามารถในการดูแลและจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กไร้สัญชาติไทย การให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รวมไปถึงการอบรมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กไร้สัญชาติไทยได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา อันนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสามารถจัดการศึกษาได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งนี้เพราะว่า ครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงจะต้องมีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาแก่เด็กไร้สัญชาติไทย ตามที่ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และคณะ ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออก การเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงเรียนที่พัฒนาเป็นห้องเรียนที่จัดการเรียนการสอนเน้นภาษาอังกฤษมากขึ้น โรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากความคิด ความเชื่อของผู้ปกครองว่าที่มองว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองมีคุณภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท หรือกึ่งเมืองกึ่งชนบท ทำให้เกิดสภาพที่เด็กต่างอำเภอมีการย้ายเข้ามาเรียนในเมืองมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน มีจำนวนมาก

ถึงร้อยละ 30 อันเนื่องมาจากอัตราการลดลงของประชากรและถูกมองว่าด้อยคุณภาพทางการศึกษา เพราะมีจำนวนครูน้อย ครูสอนไม่ครบชั้นตามสัดส่วนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา อันเนื่องมาจากการมีครูไม่ครบชั้น ขาดบรรยากาศทางวิชาการ (ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และคณะ, 2560) และ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่า โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ชายขอบภาคเหนือ มีสภาพปัญหาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่า โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ชายขอบภาคเหนืออยู่ในระดับน้อยมีปัจจัยที่เป็นปัญหาซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ โรงเรียนจัดทำเว็บเพื่อจัดสรรสนเทศให้กับเด็กชนเผ่าและชุมชน โรงเรียนนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาประเมินติดตามผลการศึกษาโรงเรียนร่วมมือกับชุมชนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้องกับเด็กชนเผ่าโรงเรียนน่านนโยบายสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชนเผ่า ส่วนแนวทางการจัดการศึกษานั้นโรงเรียนต้องร่วมมือกับชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่เด็กชนเผ่าในชุมชน การพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นให้สามารถนำไปบูรณาการกับการเรียนการสอนได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสำหรับเด็กชนเผ่าให้มีโอกาสทางการศึกษาทัดเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2557) จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทยให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการของสถานศึกษาต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ในการขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการต้องมีกำลังของครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่ประสพความสำเร็จของสถานศึกษา มีการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา การทำงานจึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ควรนำผลวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย ด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นในด้านวิชาการหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้เด็กไร้สัญชาติไทยมีคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย เพื่อให้ได้แนวทางสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา



แต่ละแห่ง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปอย่างมีความยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และควรมีการศึกษาดูงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลและคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิศร์ เปลี้นดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(2), 85-96.
- ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. (2557). การจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่า โรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ชาย ขอบภาคเหนือ. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(1), 7-14.
- เตชิตา หมี่ทอง และคณะ . (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(3), 23-30.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 7(6), 295-308.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต, 21(2), 51-57.
- ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออก. วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 221-234.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2565 จาก <https://web.trat-edu.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีสัญชาติไทยและบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Blank, E.B. (1991). A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System. North Carolina: at Greensboro.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. (5 th ed). New York : Harper.
- Elina Kilpi- Jakonen. (2014) . Citizenship and Educational Attainment amongst the Second Generation: An Analysis of Children of Immigrants in Finland. Journal of Ethnic and Migration Studies, 40(7), 1079-1096.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw- Hill.
- Pearson, K. (1920). Notes on the History of Correlation. Biometrika Trust, 13(1), 25-45.