

**แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**The Guidelines for Personnel Administration in Small-Sized Schools under
Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3**

ปัดสุมา เสดะพันธ์¹, สารโชน เป่าวงศากุล² และ นิพนธ์ วรรณเวช³

Padsuma Setapan¹, Saroch Pauwongsakul² and Nipon Wannawech³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

^{1,2,3}Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹patsuma.pat@gmail.com

Received July 31, 2021; Revised August 13, 2021; Accepted September 3, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This article aimed to study the personnel administration and guidelines for the personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. The population consisted of 123 school administrators and teachers in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 by purposive random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire and focus group discussion. Analysis data by using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were found as follows;

1. The personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level.

2. The guidelines for personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 were as follows: The school administrators carefully plan the manpower rate so that the personnel in the educational institutes have all that has been allocated. School administrators consider merit. Salary deferral and fair promotion and create morale for personnel. School administrators send personnel to receive training development to increase skills, abilities, and respond to the needs of educational institutions due to limited personnel. School administrators should create knowledge understanding of the law, rules, and regulations of government teachers in order for personnel in educational institutions not to behave in violation of government, as well as teacher discipline, to build morale for educational personnel.

Keywords: guidelines for Personnel administration; small-sized school

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีประเด็นที่สำคัญคือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้

ตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน โดยกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในประเด็นการพัฒนาระบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การคัดสรรคนเก่งเข้ามาเป็นครูและการจัดส่งครูไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา การจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางของครูทุกสังกัดให้เป็นปัจจุบัน การลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน การปรับหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และการปรับวิธีการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2562) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชากรในวัยเรียนในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอลังขละบุรี ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ของโรงเรียนทั้งหมด 81 แห่ง จากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท มีศักยภาพในการปฏิบัติงานครบตามความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 76.99 ของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาจากสภาพการดำเนินชีวิตของครอบครัวต่าง ๆ ซับซ้อนขึ้นส่งผลกระทบให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามปกติ เช่น ครูผู้สอนมีการย้ายบ่อยส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่ต่อเนื่อง ครูไม่ครบชั้น งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2562ก)

จากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญในบริหารงาน ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ คือ ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ซึ่งจะเห็นได้จากการขออัตราครูในพื้นที่ดังกล่าว เป็นเหตุให้โรงเรียนที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดจึงถูกทิ้งให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น และหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เช่น เด็กอ่านหนังสือ

ไม่ออก ขาดการดูแลเอาใจใส่ ตั้งแต่การปูความรู้ขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำให้เด็กขาดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในระดับพื้นฐาน ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและไม่เต็มความสามารถเพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

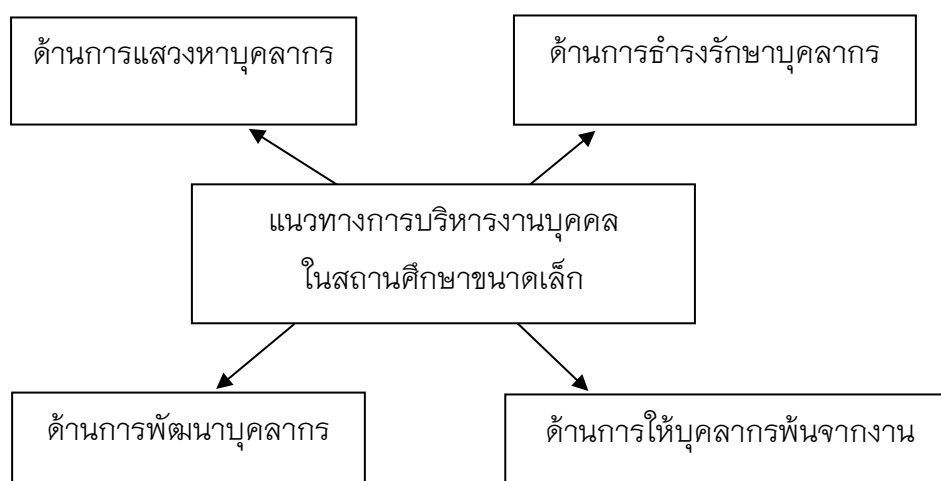
ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะขอเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลไปปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2562ก) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บททวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้งบประมาณ และโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่องค์การเลือกสรรไว้ปฏิบัติงานในองค์การด้วยความมั่นใจโดยการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรมการให้สวัสดิการที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนามาก่อนเลื่อนตำแหน่งทำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลผล รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงานพึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การพ้นสภาพของการเป็นข้าราชการซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสถานที่ไม่อาจเป็นเป็นข้าราชการต่อไปได้หรือตามประสงค์ของตัวราชการ หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ของราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้การงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 123 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน

โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอไทรโยค จำนวน 105 คน และอำเภอทองผาภูมิ จำนวน 18 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยทั้งหมด 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 40 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับโรงเรียนบ้านท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability)

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นประชากร จำนวน 123 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสส์

5. วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการแสวงหาบุคลากร	4.20	0.51	มาก
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.33	0.49	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.32	0.51	มาก
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.33	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.50$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.32$) และด้านการแสวงหาบุคลากร ($\mu = 4.20$) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร และสถานศึกษาดำเนินการจ้างเหมาลูกจ้าง ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากรอย่างมากและมีงบประมาณในการดำเนินการ

2.2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

2.3. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ

อบรม พัฒนาตามความสนใจของตนเอง เพื่อให้บุคลากรนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดการเรียน การสอน และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากร ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการอบรม พัฒนาในด้านใด

2.4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดวินัยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และชี้แจง ให้คำแนะนำ กรณีบุคลากรในสถานศึกษาประสงค์ลาออกก่อน เกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำกับ ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ ตนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงการประพฤติดวินัยข้าราชการครู โดย ดำเนินการตักเตือน แนะนำในการกระทำที่ผิด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาด เล็ก มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร เพราะความสำเร็จของ สถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ดังที่ ศิริชัย ชินะดังกูร (2556) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล เป็น การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลใน วิทยาลัยขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ กระบวนการสรรหาบุคลากร ต้องอาศัยพื้นฐานของการวิเคราะห์งานและการประมาณกำลังคน ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า โรงเรียนสำรวจข้อมูลจำนวนครูทุกกลุ่มสาระในทุกปีการศึกษา

และโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอกและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อรองรับการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรทิพย์ เสือเหลือง, 2563) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาควรยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ภาระที่ได้รับผิดชอบ ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการก้าวหน้าในตำแหน่ง (สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ, 2562) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการบริหารบุคคล เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิค วิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรถึงความต้องการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมอบรมสัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำโดยเชิญผู้มีความรู้มาแนะนำการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2559) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดิวินัยข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากสาเหตุใดก็ตาม ย่อมส่งผลต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากต้องให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากการผิดวินัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในด้านการกำกับ ดูแลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาควรให้ความรู้หรือการอบรมกับบุคลากรในเรื่องวินัย และให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดระเบียบวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง (สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ก่อให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังแผนภาพที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร และสถานศึกษาดำเนินการจ้างเหมาลูกจ้าง ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากรอย่างมาก

2. ด้านการอํารงรักษาบุคลากร สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาตามความสนใจของตนเอง เพื่อให้บุคลากรนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการอบรม พัฒนาในด้านใด

4. ด้านการให้บุคลากรพํนจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดวินัยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และชี้แจง ให้คำแนะนำ กรณีบุคลากรในสถานศึกษาประสงค์ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำกับ ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงการประพฤติดวินัยข้าราชการครู โดยดำเนินการตักเตือน แนะนำในการกระทำที่ผิด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีฐานข้อมูลของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและ ครูอัตราจ้างที่สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคณะกรรมการ และมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมสำหรับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.2 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.

- ศิริชัย ชินะตังกูร. (2556). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์อัตราส่วนนักเรียนต่อครูของโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ และคณะ. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 11(2), 51-52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2562ก). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2562-2565. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2562ข). รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2562. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรทัย วงศ์เขียว. (2555). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.